

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní
společnosti
Analysis of Wage Cost and Employee Benefits in Selected Business Company

Student:

Chudoba Miroslav

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student:

Miroslav Chudoba

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

**Analýza mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané
obchodní společnosti**
**Analysis of Wage Costs and Employee Benefits in Selected Business
Company**

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
 3. Analýza mzdových nákladů
 4. Praktická aplikace ve vybrané obchodní společnosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.
KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 564 s. ISBN 978-80-7958-293-3.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval/a samostatně.

V Ostravě dne 13. 05. 2020

A handwritten signature in blue ink, reading "Miroslav Chudoba", enclosed within a thin rectangular border.

jméno a příjmení studenta

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	7
2.1	Benefity	7
2.1.1	Nejvyužívanější benefity v roce 2019	8
2.1.2	Zaměstnanecké benefity a jejich oblíbenost	9
2.2	Členění benefitů	9
2.2.1	Systém Cafeteria	13
2.2.2	Stravenky	14
2.2.3	Sick days	15
2.2.4	Dovolená	15
2.2.5	Příspěvky na spoření a pojištění	16
2.2.6	Odborný rozvoj zaměstnance.....	19
2.2.7	Poskytování služebního vozidla k soukromým účelům.....	20
2.2.8	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	22
2.2.9	Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci	22
2.2.10	Dary poskytnuté zaměstnancům	22
2.2.11	Opční akciové programy a zaměstnanecké akcie	23
2.2.12	Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům	23
2.3	Účetní úprava benefitů	25
2.4	Daňové řešení u zaměstnanců a zaměstnavatelů.....	26
2.5	Daňové porovnání benefitů z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů	26
2.6	Základní zásady odměňování	27
2.6.1	Motivace	28
2.6.2	Dělení motivace	30
2.6.3	Motivační typy lidí.....	30
2.7	Mzda.....	31
2.8	Plat.....	33
2.9	Zásady pracovněprávních vztahů	34
2.9.1	Vznik pracovního poměru	34
2.9.2	Pracovní dohody o pracích mimo pracovní poměr	35
2.9.3	Ukončení pracovního poměru.....	36
3	Analýza mzdových nákladů.....	38
3.1	Základní informace ke zdaňování příjmů	39
3.1.1	Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně	40
3.1.2	Příjmy osvobozené od daně	40

3.1.3	Účtování mzdy	41
3.1.4	Výpočet měsíční zálohy na daň	42
3.1.5	Účtování benefitů na vrub nákladů	42
3.1.6	Účtování benefitů poskytovaných ze sociálního fondu	43
3.1.7	Účtování benefitů poskytovaných z FKPS	44
3.1.8	Daňové náklady benefitů	45
4	Praktická aplikace ve vybrané obchodní společnosti	47
4.1	Představení společnosti XYZ a. s.	47
4.2	Benefity poskytované společnostmi	47
4.3	Poskytované benefity	49
4.4	Dotazníkové šetření	51
4.5	Doporučení	55
4.6	Trendy v poskytování benefitů	56
5	Závěr	60
	Seznam použité literatury	62
	Seznam zkratk	64
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

V současné době není pro firmy vůbec jednoduché získat a udržet si kvalitního pracovníka, uchazečům o zaměstnání totiž v největší míře chybí důležitá praxe. Navíc zájemců o práci je podstatně méně, nezaměstnanost je velmi nízká. Aby zaměstnavatel nacházel kvalitní pracovníky, snaží se nabídnout lepší pracovní podmínky. Dnešní uchazeči slyší na některý z moderních benefitů. Při výběru zaměstnavatele se nefinanční zaměstnanecké výhody stávají – vedle základní mzdy a vzdálenosti pracoviště od místa bydlení – jedněmi z nejzásadnějších faktorů při rozhodování o přijetí pracovní nabídky. S benefity nesporně úzce souvisí otázka motivace. Peníze v podobě mzdy sice samy o sobě motivují zaměstnance chodit do práce za účelem uspokojování základních životních potřeb, ale využívání benefitů může přispět ke zvýšení produktivity práce a loajality k zaměstnavateli. Motivační charakter benefitů není jednoduché určit, protože každý zaměstnanec je jiný. Výběr nefinanční výhody z hlediska zaměstnance je proto individuální, projevuje se různě podle jeho vlastností a zájmů. Pro zaměstnavatele je důležité vybírat benefity, které ho nebudou tolik stát, přesto ale přispějí k nalákání nových zaměstnanců a udržení těch stávajících.

Cílem mé bakalářské práce je popsat zaměstnanecké benefity a výhody především z pohledu daňové výhodnosti, a to jak na straně zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele, porovnat způsoby financování a účtování jednotlivých benefitů. Dále bude rozebírán postup účtování mzdy a definici práv a povinností, které vycházejí z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

První část bakalářské práce bude zaměřena na definici benefitů a jejich rozdělení podle nejdůležitějších hledisek, popis základních zásad pracovněprávních vztahů, definice pojmů souvisejících s odměnou za práci a otázky motivace a stimulace zaměstnanců. Opomenuto nebude ani daňové hledisko problematiky benefitů a vše bude vysvětleno na praktických příkladech.

V další části práce bude podrobněji rozebrán výpočet mzdy, z čeho se mzda skládá, jaké náklady představuje pro zaměstnavatele a postup zdanění příjmu zaměstnance. V této části bude také přehledně nastíněna předkontace účtování vybraných benefitů z konkrétních zdrojů.

V poslední, praktické části bakalářské práce, bude komparace benefitů poskytovaných zkoumanou společností se zaměstnaneckými výhodami běžně poskytovanými v České republice. Dotazníkovým šetřením bude ověřeno využívání volitelných benefitů zaměstnanci a jejich znalost odměňovacího systému společnosti. Následně na základě responzí bude navržena úprava některých nefinančních zaměstnaneckých výhod.

Při zpracování bakalářské práce byly použity vědecké metody komparace, popisu, analýzy, syntézy a dotazníkového šetření.

2 Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

2.1 Benefits

Benefits slouží k vytvoření bližších vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jako motivace zaměstnanců k lepším pracovním výsledkům a osobnímu rozvoji. Benefits jsou výhody, které obdrží zaměstnanec navíc oproti základní odměně vyplývající z pracovního práva. Benefits nemají vždy jasně stanovenou hodnotu, mají často nepeněžní charakter. Příkladem může být práce z domu, tzv. home office. Zaměstnavatelé používají své benefits jako konkurenční výhodu k získávání pracovníků na trhu práce. Není jednoduché přesně určit, jaké benefits ovlivňují určitou skupinu lidí, proto existují společnosti, jež se zaměřují na výzkum motivace a nalezení optimálních benefitů pro uspokojení potřeb pracovníků. Jde o rozsáhlou společenskou činnost, která je časově i finančně náročná. Benefits jsou často považovány za více motivační než samotná výše mzdy. Jsou proto důležitou součástí pracovních nabídek. Zaměstnanecké výhody jsou mnohdy oceňované i lidmi mimo pracovní kolektiv firmy, například rodinou nebo přáteli zaměstnanců, a podílejí se tak na šíření dobrého jména společnosti. Benefits bývají zaměřeny na volnočasové aktivity, relaxaci a vůbec péči o zdravotní stav zaměstnanců. Některé výhody jsou daňově uznatelné, čímž stát podporuje jejich využívání zaměstnavateli. Zaměstnanecké benefits mohou mít různé formy. Patří mezi ně například delší délka dovolené, nadstandardní výše odstupného, volno pro soukromé potřeby, možnost práce z domova, vyšší stravné na služební cesty nebo např. benefit sick days, tedy placené zdravotní volno. V České republice byl průkopníkem poskytování benefitů Tomáš Baťa.

Nejčastěji poskytované benefits:

- příspěvky na stravování, stravenky, elektronické stravenky,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (výhodné pro společnosti z pohledu kvalifikace zaměstnanců),
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití,
- příspěvky na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění,
- poukázky na nákup zdravotnického zboží nebo na využití služby ve zdravotnickém zařízení nehrazené pojišťovnou,
- prodej výrobků nebo služeb společnosti za zvýhodněnou cenu,

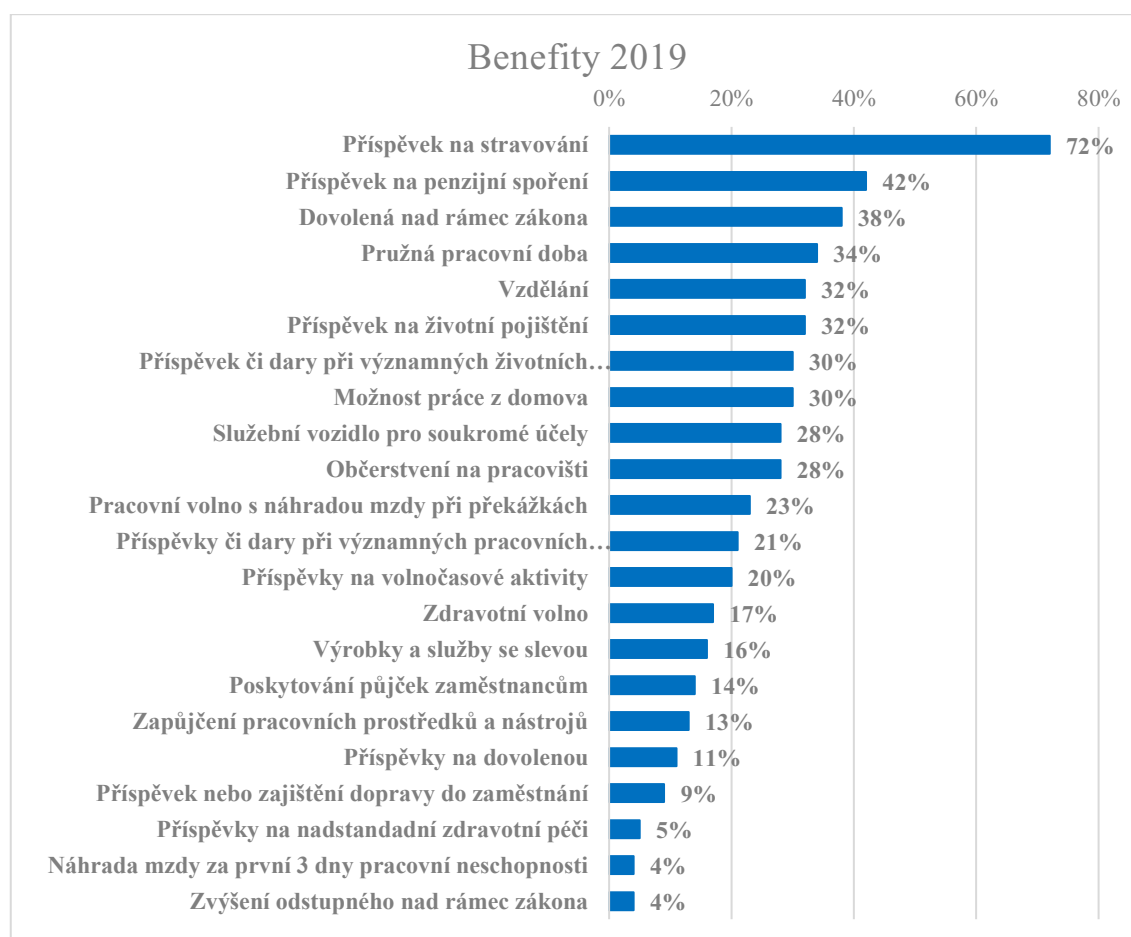
- poskytnutí služebního vozu pro soukromé účely,
- umožnění práce z domova,
- delší doba dovolené nad rámec zákona,
- zřízení zaměstnanecké školky.

(Macháček, 2019).

2.1.1 Nejvyužívanější benefity v roce 2019

Některé benefity jsou už vnímané jako samozřejmost, třeba mobilní telefon pro soukromé účely, proto se nenachází v grafu.

Graf 2-1 Nejvyužívanější benefity



Zdroj: Vlastní zpracování, Trexima [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu>.

2.1.2 Zaměstnanecké benefity a jejich oblíbenost

Z výzkumu provedeného personální společností Grafton Recruitment vyplývá, že se často nabídka benefitů liší od jejich poptávky.

Tabulka 2-1 *Benefity*

Benefity, kde zájem uchazečů převyšuje nabídku zaměstnavatelů	Deset nejžádanějších benefitů
13. plat	13./14. plat
Dovolená více než pět týdnů	Bonusy/prémie
Bonusy/prémie	Flexibilní pracovní doba
Individuální rozpočet na osobní růst	Dovolená pět týdnů
Služební vůz i k soukromým účelům	Dovolená více než pět týdnů
Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti	Individuální rozvržení pracovní doby
Práce z domova	Možnost občasné práce z domu
Úhrada nákladů na mezinárodní zkoušky/certifikace	Služební vůz i k soukromým účelům
Vánoční odměny	Stravenky
Příspěvek na dovolenou	Zdravotní volno

Zdroj: vlastní zpracování, Grafton Recruitment

2.2 Členění benefitů

Existuje velké množství benefitů, které se liší způsobem poskytování. V dnešní době se využívají především krátkodobé benefity (stravenky, manažerské vozidlo, služební mobilní telefon apod.), přičemž se zdá jako pravděpodobné, že časem se bude jejich podoba měnit ve prospěch dlouhodobějších typů (penzijní připojištění, životní nebo zdravotní pojištění apod.). Alespoň se tak děje ve vyspělých zemích EU. Benefity můžeme členit podle dalších hledisek: daňové výhodnosti, věcného pohledu, podoby výdajů u zaměstnavatele, podoby příjmů u zaměstnance, formy poskytování benefitů.

Z hlediska **formy poskytování** se člení na fixní a flexibilní benefity.

Fixní benefity jsou obvykle obsaženy v kolektivní smlouvě, pokud je sepsána, a jsou určeny pro všechny zaměstnance. Patří sem například stravenky, dovolená nad rámec zákona, předplacený mobilní telefon, zdravotní péče, příspěvky na rekreaci, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, občerstvení na pracovišti, úhrada různých společenských nebo sportovních událostí.

Flexibilní benefity jsou rozdělovány každému zaměstnanci podle určitých kritérií. Například podle pracovních pozic zaměstnance, podle odpracovaných let atd. Flexibilní benefity se využívají jako motivační složka, mohou se rozdělovat i podle hodnocení pracovního výkonu zaměstnance. Moderní zaměstnanecké benefity nabízejí velký výběr různorodých a atraktivních služeb a aktivit.

Z hlediska **daňové výhodnosti** jsou benefity rozdělovány do čtyř skupin.

Tabulka 2-2 Daňový význam benefitů

Daňový význam benefitů	Z pohledu zaměstnavatele	Z pohledu zaměstnance
Daňově nevýznamné	Nedaňový náklad	Zdanitelný příjem
Daňově neutrální	Daňový náklad	Zdanitelný příjem
Daňově výhodné	Nedaňový náklad	Osvobozeno
Daňově extra výhodné	Daňový náklad	Osvobozeno

Zdroj: (Macháček, 2019), vlastní zpracování

Zaměstnavatel volí benefity s ohledem na uspokojení potřeb zaměstnanců. Z daňového hlediska optimální řešení nastává v případě, že u zaměstnance jsou benefity osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele jsou benefity daňově uznatelným nákladem, který snižuje základ daně z příjmů (daňově extra výhodné).

Daňové rozdělení benefitů se liší u **zaměstnance** a u **zaměstnavatele** především z pohledu uznatelnosti nákladů.

U **zaměstnance** jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnují se, nebo naopak zahrnují do vyměřovacího základu zaměstnance pro

stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění a podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti (ze superhrubé mzdy).

U **zaměstnavatele** jsou poskytovány na vrub daňově i nedaňově uznatelných nákladů a poskytují se z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

(Macháček, 2019)

Z pohledu formy výdajů na straně zaměstnavatele se dělí na finanční a nefinanční.

Na finanční benefity je třeba vynaložit finanční prostředky. Jde zpravidla o nějaké příspěvky na rekreaci, příspěvky na důchodové spoření nebo hrazení stravného.

Nefinanční jsou benefity, které představují naturální odměnu. Zaměstnanec obdrží benefit v nepeněžní formě, například mobilní telefon, notebook nebo automobil pro soukromé účely.

Z pohledu formy příjmu na straně zaměstnance se benefity dělí na peněžní a nepeněžní. Jde o velmi podobné členění jako z pohledu zaměstnavatele.

Nepeněžní plnění je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu, nejčastěji se jedná o proplacení školení nebo třeba rozvojového kurzu. Z pohledu zaměstnance (pro daňové osvobození) není důležité, zda se školení týkalo pracovní náplně. Rozhodující je právě nepeněžní forma, zaměstnavatel musí proplatit kurz přímo poskytovateli, případně vést ve vlastní režii.

Poskytne-li zaměstnavatel peněžní plnění přímo zaměstnanci na zvyšování kvalifikace, jedná se u zaměstnance o zdanitelný peněžní příjem a bude se tedy z něj počítat daň, ale také sociální a zdravotní pojištění. Peněžní příjmy zaměstnance se vždy zahrnují do výpočtu daně, sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele není přihlíženo na formu výdaje, ale na účel a zdroj čerpání – řídí se § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Z pohledu financování se poskytované benefity dělí podle způsobu jejich účtování. Mohou být financovány na vrub nákladů (daňově uznatelných nebo neuznatelných), z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo z nerozděleného zisku minulých let.

Fond kultury a sociálních potřeb

FKSP vytváří organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a státní podniky. Podle vyhlášky č. 114/2002 Sb. mají povinnost vytvářet fond ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a dalšími přiděly ze zisku. Kromě hlavního přidělu je fond tvořen i jinými příjmy – například náhradami škod, přijatými peněžními i nepeněžními dary od jiných subjektů nebo pojistnými plněními od pojišťoven v souvislosti s majetkem pořízeným z FKSP. U příspěvkových organizací může být dalším zdrojem i příjem z pronájmu prostor pro rekreační, kulturní nebo sportovní účely. Ale to jen v případě, že provoz byl alespoň částečně hrazen z FKSP. Ve vyhlášce je upraveno, jak má být fond veden a jakými způsoby z něj lze čerpat.

Hospodaření s fondem

Fond se využívá na kulturní a sociální potřeby zaměstnanců, což je docela široké spektrum využití. Primárně slouží zaměstnancům v pracovním poměru, včetně zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené, může se využít i pro rodinného příslušníka. Za rodinného příslušníka je považována osoba v nejbližším rodinném kruhu (manželé, děti, které nejsou výdělečně činné, registrovaní partneři). Mezi sociální potřeby lze zařadit nepeněžní dary k životnímu jubileu nebo k významným životním událostem (narození dítěte, svatba). Fond se využívá k uhrazení nákladů na provoz mateřské školy, kulturního, rekreačního, sportovního či tělovýchovného zařízení, na pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám. Nebo třeba na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění, na dopravu do zaměstnání, jako zápůjčka na bytové účely, dary, stravování a spoustu dalších způsobů čerpání. V případě příspěvku na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění je omezena výše příspěvku na 100 % částky, jež se zaměstnanec zavázal hradit ze svých vlastních zdrojů. Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření může být maximálně ve stejné výši, kterou přispívá sám zaměstnanec. Pro čerpání se v písemné formě zpracovává rozpočet, pravidla použití jsou často zaznamenána jako součást kolektivní smlouvy. Pokud ve společnosti neexistuje odborová organizace a nejsou sepsány zásady využívání fondu, je pouze na zaměstnavateli, jak určí účel čerpání fondu. Stále však musí vycházet

z příslušných právních předpisů. Rozpočet (viz příloha č. 1) navazující na pravidla čerpání tvoří příjmová a výdajová část. Na příjmové straně se počítá i se zůstatkem z minulého období. (Krbečková, 2020)

Sociální fond je obdoba FKSP, vytváří se ve společnostech soukromého sektoru a obcích, které nemají povinnost řídit se vyhláškou o FKSP, čili nemají povinnost vytvářet tento fond v určité výši. Žádný zákon přímo neupravuje čerpání ani tvorbu sociálního fondu, čerpání bývá upraveno pouze v kolektivních nebo jiných smlouvách, případně interních stanovách. Důležité je poznamenat, že sociální fond se vytváří ze zisku po zdanění, není možné jej vytvářet na vrub daňově uznatelných nákladů (výdajů). Příjmy ze sociálního fondu jsou z hlediska zaměstnance brány jako příjem navíc, proto se při překročení limitu často zahrnují do zdanitelného příjmu a také pro účely sociálního a zdravotního pojištění.

2.2.1 Systém Cafeteria

Systém Cafeteria je formou efektivnější motivace zaměstnanců. Dříve se využíval pouze u větších, obvykle nadnárodních společností, v dnešní době je již zažitý i pro velké množství menších podniků. Ve společnostech se využívá jako věrnostní program pro zaměstnance, ve kterém sbírají body, jež následně můžou utratit za určitý zaměstnanecký benefit z katalogu odměn. V rámci motivace se obdržené body mohou rozdělit na fixní část pro všechny pracovníky ve stejné výši a variabilní část, která závisí na výkonu zaměstnance. Ti pak obdrží elektronickou formou určitý obnos bodů, jež mohou čerpat podle vlastního uvážení. Existují kategorie výhod podle daňové uznatelnosti. Za daňově neuznatelné čerpání jsou strženy body navíc. Systém Cafeteria zajišťuje velké množství různých společností. Jedním z nejvýraznějších poskytovatelů systému na trhu je společnost Sodexo. Nabízí řešení pro společnosti s ohledem na jejich požadavky a poskytuje široký sortiment způsobů čerpání. Mezi největší výhody systému společnost uvádí především snížení fluktuace zaměstnanců, nižší počet absencí, vyšší produktivitu práce a zdravější, lépe motivované zaměstnance. Pro zaměstnavatele to znamená, že nabízejí pružný systém benefitů, které můžou upravovat podle aktuálních trendů a potřeb svých zaměstnanců. Ty se obvykle liší v závislosti na pohlaví, věku a rozdílnosti zájmů zaměstnanců či jejich největších koníčků. Administrativní stránku poskytování benefitů si zajišťuje sama společnost. Tím se snižují náklady na administrativu, firma má přehled o prostředcích, které vynakládá na benefity. Systémy

různých společností jsou obvykle na vysoké uživatelské úrovni, je snadné se v nich orientovat a vybrat si benefit podle vlastních preferencí.

Příklady systémů:

Flexi pass nebo platební karty Flexi pass CARD společnosti Sodexo. Jde o princip využívání poukazu Flexi pass k čerpání různých forem volnočasových služeb podle výběru zaměstnance. Jelikož jde o nepeněžní plnění zaměstnavatele, je možné na tento benefit plně aplikovat osvobození od daně z příjmů u zaměstnance. Společnost poskytuje také platební karty na stravování.

Benefity.cz poskytují benefitní body pro nákup produktů z různých sortimentů. Existuje přes 11 000 míst, kde je možné tyto body uplatnit.

Společnost **Edenred** také poskytuje velké množství možností k čerpání benefitů, např. stravenky a platbu přímo na e-shopech.

2.2.2 Stravenky

Stravenky jsou využívány zaměstnavateli především z důvodu daňové uznatelnosti nákladů. Patří mezi nejrozšířenější benefity u tuzemských zaměstnavatelů. Náklady na straně zaměstnavatele jsou uznatelné do výše 55 % ceny hlavního jídla za každou směnu, která trvá déle než tři hodiny. Při pracovní cestě jsou daňově uznatelné náklady až do výše 70 % ceny hlavního jídla. Pro zaměstnance je příspěvek na stravování nepeněžitým příjmem, který je osvobozen od daně. Celková hodnota stravenky není omezena, záleží tedy na zaměstnavateli. V roce 2020 má daňově nejvýhodnější stravenka výši 131 Kč. Není nijak stanoveno, za jakou částku bude stravenka prodávána zaměstnanci, stravenka může zaměstnavatelem plně hrazena. Zaměstnavatel je podle § 236 zákoníku práce povinen **umožnit** zaměstnancům stravování na všech směnách. Není však povinen **zajistit** stravování zaměstnanců. Měl by poskytovat stravenky vždy v předešlém měsíci, a to z důvodu, aby nedocházelo k nesplnění podmínky umožnění stravování v prvních měsících pracovního poměru. V praxi je obvyklé vyplácení stravenek na konci měsíce. V určitých případech, pokud jsou stanoveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, může být výhodnější cena za stravování poskytnuta i bývalým zaměstnancům, pracovníkům na dovolené nebo zaměstnancům v dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel musí tyto náklady hradit z finančních prostředků FKSP nebo ze sociálního fondu.

2.2.3 Sick days

Jedná se o poskytování pracovního volna, obvykle v době trvání do pěti dnů v roce. Je využíváno při krátkodobých zdravotních problémech zaměstnance bez nutnosti dokládat potvrzení od lékaře. Zákon nestanovuje, v jaké výši bude vyplácena náhrada mzdy, zpravidla to ale je 100 %. Pravidla čerpání také nejsou upravena zákonem, uvádí se pouze v interní směrnici. Podle průzkumu společnosti Edenred sick days nabízí svým zaměstnancům přibližně 43 % zaměstnavatelů v České republice. Z důvodu zrušení karenční doby nastává otázka, zda je tento benefit stále nutné nabízet. Zaměstnavatelé se ho nevzdávají, jelikož je pro ně výhodnější zaplatit několik dnů volna než proplácet zpravidla déle trvající nemocenskou. Zrušení karenční doby by se mohlo také projevit ve zvýšené nemocnosti především nízkopříjmových zaměstnanců, kteří by neváhali, jestli jít nebo nejít k lékaři z obavy o ztrátu příjmu.

2.2.4 Dovolená

Placená dovolená je jeden z nejdůležitějších nároků zaměstnanců vyplívající z pracovního poměru. Dovolená se dělí na více druhů:

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část patří k nejrozšířenější formě dovolené. Nárok na ni vzniká každému zaměstnanci, pokud odpracoval alespoň 60 směn v kalendářním roce. Odpracovaný den se počítá, jen když byl v práci déle než polovinu své směny, kratší odpracovaná doba se nezapočítává ani v součtu z několika dnů. Do odpracované doby se započítávají některá náhradní volna, kdy zaměstnanec nevykonával práci, např. mateřská, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena rodiny, dovolená nebo náhradní volno za práci přesčas. Od odpracování 60 směn se může upustit ve prospěch zaměstnance. V případě, že pracovní poměr netrval celý rok, vzniká zaměstnanci nárok na poměrnou část za každý odpracovaný kalendářní měsíc. Ze zákona je stanovena minimální doba trvání na čtyři týdny ročně, zaměstnavatel může dobu prodloužit, musí to být ale uvedeno v kolektivní či individuální smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

Dovolená za odpracované dny zaměstnanci náleží, pokud tento v průběhu roku změnil zaměstnavatele a nevykonával práci déle než 60 dnů v kalendářní roce. V tom případě mu náleží jedna dvanáctina za každých odpracovaných 21 dnů.

Dodatková dovolená je možná u prací, které jsou obzvlášť náročné. Jde především o horší podmínky při jejím výkonu, např. u práce v tropickém počasí nebo ve zdravotně závadném prostředí. Tato dovolená je ze zákona poskytována i zdravotnickým záchranářům.

Při čerpání dovolené zaměstnancům vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnance. Nevyčerpanou dovolenou je zaměstnavatel povinen proplatit jen v případě ukončení pracovního poměru. (Šubrt, 2019)

V deváté části zákoníku práce jsou vymezeny podmínky pro vznik nároku na dovolenou. V zákoníku je také uvedena minimální doba trvání dovolené a to nejméně čtyři týdny v kalendářním roce, s výjimkou určitých povolání. Dovolená pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů. Státní zaměstnanci mají nárok na dovolenou trvající pět týdnů za kalendářní rok. Jako benefit je chápána dovolená nad rámec zákona. Je to jeden z finančně nejnáročnějších benefitů. Zaměstnavatel musí uhradit celou náhradu mzdy za každý den dovolené a také odvést sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel tak proplácí dny, kdy se zaměstnanec nepodílí na zisku. Z pohledu zaměstnanců je to jeden z nejžádanějších benefitů.

2.2.5 Příspěvky na spoření a pojištění

Příspěvky na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření jsou jedny z nejčastějších zaměstnaneckých výhod. Průměrný příspěvek zaměstnavatele se pohybuje okolo 800 Kč měsíčně. V roce 2019 příspěvky poskytovalo až 40 % zaměstnavatelů. Tento finanční produkt je zařazen do III. důchodového pilíře. Příspěvky poskytují častěji společnosti, ve kterých je sepsána kolektivní smlouva. Poskytování příspěvku na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění je pro zaměstnance účinnou motivací, která je výhodnější než zvyšování mzdy. Souvisí s tím především daňová uznatelnost až do 50 000 Kč ročně. Pro zaměstnance jsou výhodné státní příspěvky u doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění až do výše 230 Kč měsíčně při ukládání alespoň 1 000 Kč a více měsíčně. Nevýhoda z pohledu zaměstnanců spočívá ve

vázanosti peněžních prostředků na určitou dobu, kdy musí být dodrženy podmínky smlouvy. Obvykle je to 5 let, poté je peníze možné vybrat bez sankcí ze strany penzijní společnosti. Určitou nevýhodou je tedy to, že při předčasném výběru je anulována státní podpora. Při nedodržení doby vázanosti je zaměstnanec povinen přiznat daň z příjmu a dodanit všechny příjmy za celou dobu trvání smlouvy.

Penzijní spoření musí splňovat podmínky pro uznání státního příspěvku. Musí být sjednána výplata plnění až po 60 kalendářních měsících a nejdříve ve věku 60 let. Pro přiznání státního příspěvku je třeba mít trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu EU, být účastníkem důchodového pojištění a vkládat měsíčně alespoň 300 Kč. Při spoření částky nad 12 000 Kč ročně je možné uplatnit daňovou slevu, maximálně však 36 000 Kč ročně. Nejvýhodněji vychází měsíční spoření ve výši 3 000 Kč, kdy vzniká nárok na maximální státní příspěvek 230 Kč měsíčně a je možná daňová úleva ve výši 3 600 Kč při ročním zúčtování. Státní příspěvek je odstupňován podle výše vkladu.

Tabulka 2-3 Výše státního příspěvku

Měsíční vklad	Státní příspěvek	Roční daňové zvýhodnění
100 Kč	0 Kč	-
300 Kč	90 Kč	-
400 Kč	110 Kč	-
500 Kč	130 Kč	-
600 Kč	150 Kč	-
700 Kč	170 Kč	-
800 Kč	190 Kč	-
900 Kč	210 Kč	-
1 000 Kč	230 Kč	0 Kč
2 000 Kč	230 Kč	1 800 Kč
3 000 Kč	230 Kč	3 600 Kč

Zdroj: Příspěvky v roce 2020: Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2020: až 230 Kč měsíčně [online] [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: [### Životní pojištění](https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti, vlastní zpracování.</p>
</div>
<div data-bbox=)

U zaměstnavatele se náklady vynaložené na pojištění zařazují do daňově uznatelných nákladů. Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění jsou osvobozeny u zaměstnance do výše 50 000 Kč ročně, limit pro měsíční příspěvek je 4 166 Kč při splnění podmínek uvedených v ustanovení zákona ZDP.

Pro vyčíslení rozdílu nákladů při poskytnutí benefitu v podobě příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření si vezmeme teoretický příklad. Zaměstnanec má sjednanou hrubou mzdu ve výši 25 000 Kč. V rámci motivace se zvýší mzda o 4 000 Kč.

Tabulka 2-4 Porovnání zvýšení mzdy

	Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	Zvýšení mzdy
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 000 Kč
Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření	4 000 Kč	- Kč
Zvýšená hrubá mzda	25 000 Kč	29 000 Kč
Superhrubá mzda	33 450 Kč	38 802 Kč
Základ daně	33 500 Kč	38 900 Kč
Daň (15 %)	5 025 Kč	5 835 Kč
Sleva na daň	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň po slevě	2 955 Kč	3 765 Kč
Sociální a zdravotní pojištění (11%)	2 750 Kč	3 190 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	22 045 Kč
Celkový reálný příjem zaměstnance	23 295 Kč	22 045 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové náklady zaměstnavatele jsou u zvýšení mzdy 38 802 Kč, v případě příspěvku na doplňkové penzijní spoření jsou náklady 37 450 Kč. Pro zaměstnavatele to znamená měsíční úsporu 1 352 Kč na každém takto odměněném zaměstnanci. Z pohledu zaměstnance je aktuální čistá mzda nižší, ale reálně obdrží o 1 250 Kč měsíčně více, ročně činí rozdíl 15 000 Kč.

2.2.6 Odborný rozvoj zaměstnance

Zaškolení nebo zaučení při vstupu nového pracovníka do zaměstnání není považováno za školení. Jde o pracovní výkon, za který přísluší zaměstnanci mzda (plat). Odporná praxe studentů (absolventů) je také považována za výkon práce, zaměstnavatel hradí náklady na zajištění praxe.

Zvýšení kvalifikace je změna její hodnoty pro výkon náročnější práce, zaměstnanec potom splňuje náročnější požadavky na výkon vyšší funkce. Na rozdíl od prohlubování kvalifikace, které je považováno za výkon práce, zvyšování kvalifikace je bráno za překážku ve výkonu. Zaměstnanci za zvýšení kvalifikace přísluší pracovní volno s náhradou mzdy. Pracovní volno na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky může trvat až 40 pracovních dnů. Jedná se o stále používanější a u zaměstnanců vítanější benefit. Pro zaměstnavatele je výhodný z toho hlediska, že obsazují vyšší pozice zaměstnancem ze svých vlastních. Ten už má nějakou zkušenost se společností a je pro zaměstnavatele dobře známý. Při zvýšení kvalifikace zaměstnance je možné uzavřít tzv. kvalifikační dohodu. Ta je platná pouze v písemné formě a musí obsahovat druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení, jakož i dobu, po kterou zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení zvýšení kvalifikace. Ale také celkový úhrn nákladů, který bude zaměstnanec povinen uhradit v případě, že nesetrvá stanovenou dobu u zaměstnavatele.

Prohlubování kvalifikace je také považováno za výkon práce, tudíž za ně náleží zaměstnanci mzda (plat). Prohlubováním kvalifikace je chápáno průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace zaměstnance. Nemění se jeho kvalifikace, jelikož stále vykonává sjednanou práci.

Rekvalifikace je vymezena v § 108 zákona o zaměstnanosti. Je to další forma vzdělávání zaměstnanců. Zákon o zaměstnanosti rozděluje dva způsoby rekvalifikace:

- Rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání – vychází z dohody mezi uchazečem o zaměstnání a pracovním úřadem. Rekvalifikační kurz nebo jiné náklady na rekvalifikaci hradí Úřad práce České republiky (dále ÚP), je-li rekvalifikace prospěšná pro uplatnění uchazeče na trhu práce.
- Rekvalifikaci vlastních zaměstnanců – jedná se o rekvalifikaci za účelem rozvoje zaměstnanců. Dohoda je uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé mohou mít dohodu s ÚP v případě, že rekvalifikace spočívá ve zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Pak mohou být náklady na rekvalifikaci hrazeny ÚP.

(Macháček, 2019)

2.2.7 Poskytování služebního vozidla k soukromým účelům

Služebním se rozumí takové vozidlo, které je primárně využíváno ke služebním cestám, ale i k soukromým účelům. Vozidlo je poskytováno především zaměstnancům na manažerských pozicích. V zákoníku práce není jasně stanoveno, jak se může vozidlo využívat. Pouze v § 301 zákoníku práce je řečeno, že zaměstnanec je povinen řádně hospodařit s veškerými svěřenými prostředky, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele. Ve vnitřním předpisu by mělo být upraveno zaznamenávání najetých kilometrů pro služební a soukromé účely, což je důležité pro stanovení spotřeby a pro výpočet nákladů na pohonné hmoty. V interním předpise by mělo být stanoveno, kdo hradí náklady na pohonné hmoty při soukromém užívání. Pohonné hmoty může hradit zaměstnavatel a výdaj je pak daňový. Výhodnost u zaměstnance je pouze v porovnání nákladů na provoz soukromého a služebního vozidla, daňově výhodný benefit není. Zaměstnavatel dále hradí všechny náklady na opravy, garážování, pojištění, silniční daň a ostatní náklady spojené s používáním vozidla pro služební účely. Zaměstnavatel nesmí v době používání pro soukromé účely sledovat polohu vozidla. Daňovou úpravou se zabývá ZDP § 6 odst. 6. Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny za každý započatý měsíc. Je-li částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance 1 000 Kč. Pokud zaměstnanec využíval v průběhu měsíce dvě různá vozidla, částka se počítá ze vstupní ceny hodnotnějšího vozidla. V případě

poskytnutí automobilu, které je pronajaté na operativní leasing, zůstává nepeněžitý příjem stále ve výši 1 % ze vstupní ceny automobilu. Jako nepeněžitý příjem pro účely výpočtu daňové zálohy je považován bez toho, aniž by byl využíván k soukromým účelům. Rozhodným faktorem v tomto případě je, že byl tento benefit poskytnut.

Příklad: Zaměstnavatel bezplatně poskytuje manažerské vozidlo v hodnotě 680 000 Kč. Poplatník uplatňuje základní slevu daně na poplatníka a na manželku. Příjmy dle § 6 ZDP v roce 2019 měl v rozmezí 120 000 až 135 000 Kč.

Řešení: K měsíčnímu příjmu se musí přičíst 1 % ze vstupní ceny vozidla. Cena vozidla je 680 000 Kč, $1 \% \text{ z } 680\,000 \text{ Kč} = 6\,800 \text{ Kč}$. V měsíci lednu činí příjem $135\,000 \text{ Kč} + 6\,800 \text{ Kč} = 141\,800 \text{ Kč}$. Celkem je zdanitelný příjem vyšší než 139 340 Kč a musí se při výpočtu daně uplatnit solidární zvýšení ve výši 7 % z částky přesahující hranici.

Tabulka 2-5 Solidární zvýšení daně

Výpočet zálohy na daň	Kč
Hrubá mzda	135 000
Nepeněžní příjem	6 800
Celkový zdanitelný příjem	141 800
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	47 929
Zaokrouhlený základ daně	189 800
Záloha na daň (15 %)	28 470
Solidární daň (7 %)	172,2
Měsíční záloha na daň	28 643
Sleva na poplatníka	2 070
Záloha na daň po slevě	26 573
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	15 598
Čistá mzda	99 629

Zdroj: (Macháček, 2019)

2.2.8 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

V tomto případě jde o formu nepeněžního benefitu. Zaměstnavatel buď sám zajišťuje dopravu, nebo hradí veřejnou hromadnou dopravu. V případě, že je doprava poskytována bezplatně, oceňuje se ve výši ceny obvyklé, kterou by zaměstnanec zaplatil, kdyby využil veřejnou hromadnou dopravu. Cena podléhá zdanění. Obdobně se postupuje při proplácení nákladů na dopravu soukromým dopravním prostředkem, zaměstnanec dokládá doklady o zaplacení pohonných hmot. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na dopravu podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP daňově účinné, musí to ale být dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo uvedeno ve vnitřním předpisu.

2.2.9 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Z daňového hlediska jde o rozdílný pohled u zaměstnavatele a zaměstnance. Tady je rozhodující, jestli bylo plnění poskytnuto peněžitou nebo nepeněžitou formou. Při nepeněžní formě je přijaté plnění osvobozeno od daně z příjmu u zaměstnanců, a to v případě, že je poskytováno z FKSP či sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů. U rekreace je daňově uznatelná částka poskytnuta zaměstnavatelem omezena na nejvýše 20 000 Kč za rok. Nejčastěji se jedná o poskytování zboží, zdravotnických potřeb, příspěvků na knihy, kulturní akce a na zájezdy. U zaměstnavatelů se jedná o nedaňový náklad, existuje však několik výjimek. Například výdaje na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti a výdaje na lékařské služby nehrazené zdravotní pojišťovnou. Příspěvek může být určen nejen zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, čerpat jej mohou i pracující mimo hlavní pracovní poměr. Příspěvek není určen striktně pro zaměstnance, může se vztahovat také na jejich rodinné příslušníky – například příspěvek na dovolenou pro celou rodinu. (Macháček, 2019)

2.2.10 Dary poskytnuté zaměstnancům

Podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je příjem nepeněžitého daru poskytovaného z FKSP od daně z příjmu osvobozen. Pokud je dar poskytován ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, je také osvobozen od daně z příjmu až do výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Na konci kalendářního roku je nutné sečíst všechny dary poskytnuté zaměstnavatelem, odečíst daňově osvobozenou částku 2 000 Kč a částku

převyšující zdanit. Z pohledu zaměstnavatele jsou nedaňovým výdajem výdaje na reprezentaci, dary a občerstvení. Za dar se nepovažuje reklamní předmět, ovšem při dodržení podmínek, že obsahuje jméno a ochrannou známku poskytovatele. Jeho hodnota nesmí přesáhnout 500 Kč a není předmětem spotřební daně, s výjimkou tichého vína. Pokud je dar hrazen z odborové organizace, zahrnuje se do vyměřovacího základu daně z příjmu až při překročení hranice 15 000 Kč za rok, jelikož jde o mimořádný příjem a vztahují se něj podmínky § 10 odst. 1 písm. n). ZDP.

2.2.11 Opční akciové programy a zaměstnanecké akcie

Tyto benefity se využívají jako motivační prostředek pro zaměstnance na vysokých manažerských nebo jiných vedoucích pozicích. Zaměstnavatel poskytnutím některé formy cenného papíru získá loajálního zaměstnance, který bude lépe motivován na dosahování lepších výsledků společnosti. Akciová společnost musí mít základní kapitál alespoň 2 miliony Kč nebo 80 tisíc EUR. Akcionář má nárok na podíl ze zisku schváleném valnou hromadou. Akcie je cenný papír, se kterým jsou spojena určitá práva akcionáře. Podílí se na zisku a likvidačním zůstatku při ukončení činnosti s likvidací. Akciové společnosti se řídí zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. Akcie jsou poskytovány ve více formách (akcie na jméno, na majitele), opční list – jako cenný papír na doručovatele – představuje pouze přednostní právo na koupi nově vydaných akcií. Podstata opčních listů spočívá v předem domluvené ceně akcií. Opční listy jsou obvykle na střednědobé až dlouhé období (od pěti do deseti let), zaměstnanci je mohou uplatňovat pouze v době trvání pracovního poměru. Pokud kurz akcie od poskytnutí opce roste, zaměstnanec už při nákupu akcií vykazuje zisk. Ten se považuje za příjem (rozdíl mezi nákupní cenou a aktuální hodnotou) a je zahrnut do výpočtu daně. U poskytování akcií se pro výpočet daně postupuje obdobně, příjem je chápán jako rozdíl zvýhodněné ceny a aktuální ceny na burze.

2.2.12 Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům

Dle občanského zákoníku je rozdílně nahlíženo na výprosu, výpůjčku a zápůjčku.

O **výprosu** jde v případě, když zaměstnavatel přenechá bezúplatně zaměstnanci věc k užívání, a přitom nestanoví účel využívání ani dobu, po kterou je možné věc používat.

Výpůjčka je sjednána smlouvou a má konkrétní dobu užívání. Na rozdíl od výprosy je zde sjednán kromě doby užívání také účel.

Zápůjčkou je chápána situace, kdy zaměstnavatel (zapůjčitel) poskytne zaměstnanci nahraditelnou věc bez ohledu na účel použití. Může se jednat o půjčku peněžní, v těchto případech může být dohodnuto úročení zápůjčky. Při nepeněžní zápůjčce lze místo úroků požadovat věc v lepší kvalitě nebo množství, ale stále stejného druhu. Obecně je řečeno, že zaměstnanci vznikl majetkový příjem a má být započten, ale dle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP je osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti plnění od téhož zaměstnavatele při bezúročné zápůjčce až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč. Při překročení výše jistin 300 000 Kč je z převyšující částky vypočtený úrok ve výši obvykle poskytované peněžními ústavy. Výsledná částka je rozpočtena na měsíce a započtena do základu daně pro každý měsíc, v němž celková výše jistin byla vyšší než 300 000 Kč. Rozdíly v úrokových sazbách mezi zápůjčkou poskytovanou zaměstnavatelem a peněžními ústavy se musí dorovnat nejpozději v posledním kalendářním měsíci. Zápůjčky se počítají vždy jen u jednoho zaměstnavatele.

Příklad: Zaměstnavatel poskytl bezúročnou zápůjčku ve výši 400 000 Kč se splatností v celé výši v prosinci následujícího roku.

Řešení: Částka převyšující osvobození od daně je 100 000 Kč. Obvyklý úrok v bankách je stanoven na 6 % ročně. Každý měsíc je do daňového základu připočtena $1/12$ z 6 000 Kč. Měsíčně bude započteno 500 Kč jako nepeněžní příjem do základu daně a pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Kdyby bylo sjednáno splacení části 100 000 Kč v průběhu roku, zaměstnanec by měl nižší základ daně od následujícího měsíce od splacení části jistiny. (Macháček, 2019)

2.3 Účetní úprava benefitů

Z účetního hlediska je důležité řídit se legislativními úpravami. Nejvýznamnějšími právními předpisy, kterými se musí řídit účetní jednotky při účtování zaměstnaneckých benefitů jsou:

- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „zákon o účetnictví“),
- vyhláška č. 500/2002 Sb., která upravuje některá ustanovení zákona o účetnictví (dále jen „vyhláška č. 500/2002 Sb.“),
- České účetní standardy – jsou určeny pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb. (dále jen „ČÚS“),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“),
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, (dále jen „ZDP“),
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ“),
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“).

Zákon o účetnictví je základním účetním předpisem, který vysvětluje základní pojmy a specifikuje předmět a rozsah vedení účetnictví.

Vyhláška č. 500/2002 Sb. navazuje na zákon o účetnictví, doplňuje informace o významu a náplni účetních výkazů, určuje některé účetní postupy.

ČÚS například řeší postupy účtování o fondech účetní jednotky, včetně fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „ČÚS č. 704“).

Zákoník práce upravuje právní vztahy vyplývající z výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dále se zabývá vztahy a podporou vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

ZDP je rozdělen na příjmy fyzických a právnických osob. Vymezuje příjmy předmětu daně, poplatníky a osvobození od daně. Jsou zde uvedeny příjmy, které jsou osvobozeny nebo nepodléhají dani.

OZ je rozdělen na pět částí. Jednotlivé části se zabývají obecným soukromým právem, rodinným právem, absolutním majetkovým právem, relevantním majetkovým právem a společnými, přechodnými a závěrečnými ustanoveními.

Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje

pojistné na důchodové a pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Upravuje právní vztahy, které nejsou vymezeny přímo použitelným předpisem Evropské unie (dále EU) v oblasti pojistného.

Vyhláška o FKSP určuje povinnost vytváření fondu a jeho výši u státních podniků, v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích. Zabývá se také možnostmi hospodaření s fondem.

2.4 Daňové řešení u zaměstnanců a zaměstnavatelů

Z pohledu zaměstnanců je peněžní plnění téměř vždy zahrnuto do vyměřovacího základu pro výpočet daně, sociálního a zdravotního pojištění. Výjimky jsou obsaženy v § 6 odst. 9 písm. o) ZDP. Nepeněžní plnění uvedená v § 6 odst. 9 ZDP nepodléhají zdanění.

Z pohledu zaměstnavatele je daňová uznatelnost posuzována především dle věcné podstaty účelu výdaje. Daňovými výdaji jsou příspěvky na pracovní a sociální podmínky zaměstnance, péče o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku.

2.5 Daňové porovnání benefitů z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů

Tabulka 2-6 Daňový význam benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele

Plnění zaměstnance	Zdanitelný příjem u zaměstnance	Daňový výdaj zaměstnavatele
Doprava do a ze zaměstnání zajištěná zaměstnavatelem	ANO	ANO
Úhrada nákladů na veřejnou dopravu do a ze zaměstnání	ANO	ANO
Bezúplatné poskytnutí vozidla	ANO	ANO
Zálohy na služební cesty	NE	ANO
Náhrady cestovních výdajů nad limit	ANO	ANO
Osobní rozvoj související s činností, nepeněžní plnění	Ne	ANO
Osobní rozvoj související s činností, peněžní plnění	ANO	ANO
Osobní rozvoj nesouvisející s pracovní činností, nepeněžní plnění	NE	NE
Stravenky	NE	ANO (do limitu)
Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč, nepeněžní plnění z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub nákladů	NE	ANO
Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč	ANO	ANO (*)
Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč, peněžní plnění	ANO	ANO (*)

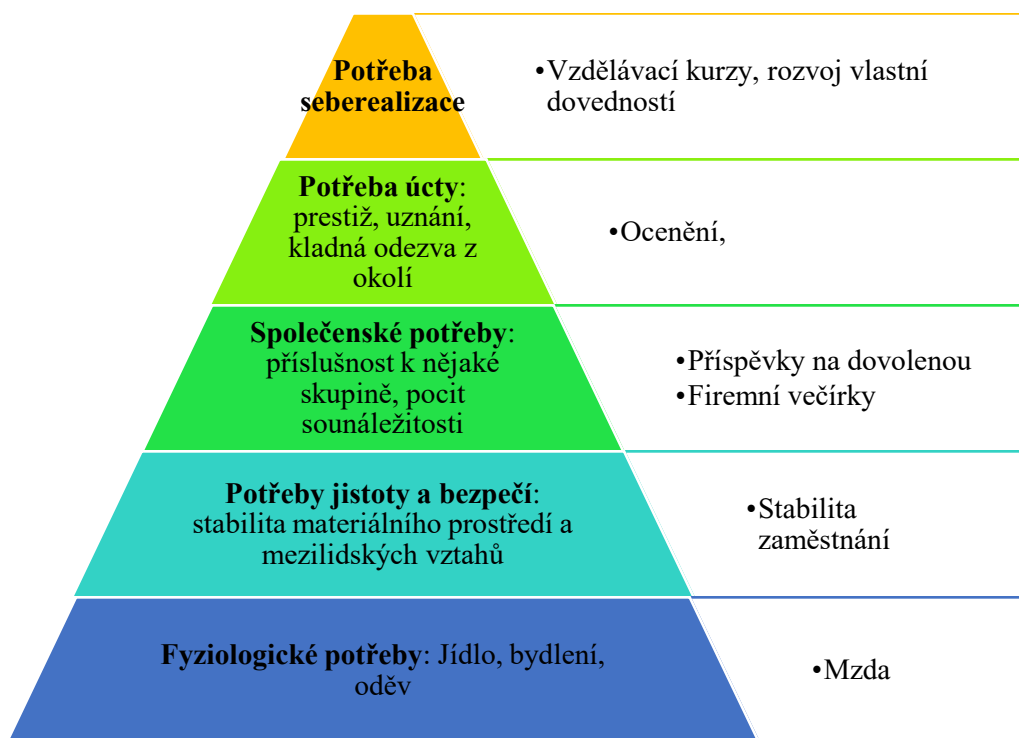
Příspěvek na sportovní a kulturní akce, nepeněžní plnění z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub nákladů	NE	ANO (*)
Příspěvek na sportovní a kulturní akce, peněžní plnění	ANO	ANO (*)
Nepeněžní dary do 2 000 Kč ročně, poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub nákladů	NE	ANO (*)
Peněžní dary z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub nákladů	ANO	ANO (*)
Přechodné ubytování zaměstnanců do 3 500 Kč měsíčně, nepeněžní plnění	NE	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění do 50 000 Kč ročně	NE	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění nad 50 000 Kč ročně	ANO	ANO

(*) – výdaje jsou daňově uznatelné náklady, při splnění podmínky uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Daňově uznatelné jsou výdaje tehdy, pokud plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Zdroj: (Macháček, 2019)

2.6 Základní zásady odměňování

Odměňovací systém musí být striktně předem nastaven a zaměstnanci s ním seznámeni. Zaměstnavatel musí znát potřeby zaměstnanců – k obecnému určení potřeb slouží Maslowova pyramida potřeb. Ta vychází z předpokladu, že člověk má jisté životní potřeby a každá z nich má určitou prioritu. Maslowova pyramida vychází z teorie, že pokud nejsou uspokojeny základní lidské potřeby, jako je dostatek jídla a pití, nebude mít motivační efekt uspokojení těch výše umístěných. Zaměstnanec tedy musí alespoň částečně uspokojit potřeby na nižších stupních, aby mohl dosáhnout těch z vyšších stupňů.

Graf 2-2 Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: vlastní zpracování, (Plamínek, 2015)

2.6.1 Motivace

Motivace patří do oblasti společenských věd, které se zásadně liší od věd přírodních. V přírodních vědách se vždy navazuje na potvrzená fakta objevená dříve. Ve společenských vědách není nutné vycházet z předchozích hypotéz, je běžné, že se objevuje více rozdílných teorií k popsání stejného společenského jevu. Hypotézy se mohou dokonce navzájem vylučovat.

Určením správné motivace můžeme obrátit pohled člověka na pracovní činnost. Cílem motivace je, aby zaměstnanec pracoval s chutí a s pocitem, že chce pracovat. A aby nepracoval jen proto, že musí. Motivace je úzce spojována se stimulací. Obecně je motivace chápána jako soubor vnitřních pohnutek podněcujících k určité aktivitě. V případě zaměstnance tedy k pracovnímu výkonu. Při zavádění nových motivačních podnětů musí být výsledky měřitelné. Stimulace obvykle přichází z vnějšího okolí. V praxi manažeři pojmy stimulace a motivace využívají velmi volně. Motivace nepůsobí vždy jen směrem od manažera k zaměstnancům, může fungovat i „do strany“, kdy zaměstnanec motivuje v zájmu firemních cílů kolegu na stejné organizační úrovni.

Zaměstnanec získává stimuly v různých podobách, obvyklá je peněžní forma ocenění podle výkonu. V případě, že se stimuly sníží nebo je zaměstnavatel úplně zruší, klesá okamžitě produktivita práce. Výhodou stimulace je její jednoduchost: pokud zaměstnanec získá více peněz za lepší pracovní výkon, bude pracovat usilovněji. Při využívání stimulů je třeba brát v úvahu i časový horizont odměny. Odměna očekávaná v blízké době je pro zaměstnance hodnotnější než odměna v delším časovém horizontu. Okamžitě je ochoten přijmout odměnu i o 20 % nižší v porovnání s odměnou v celé výši třeba za tři měsíce.

Udržovat správnou motivaci je mnohem výhodnější. Pokud motivace funguje na základě vlastních podnětů zaměstnance, může pracovat produktivně stále i bez vnějšího zasahování a uplatňování dalších, obvykle nákladných vnějších stimulů. Motivace je obecně výhodnější a chtěný jev, avšak má i nevýhodu. Není totiž jednoduché zjistit motivy jednotlivých zaměstnanců. Ti reagují na určité podněty různě.

Zlaté pravidlo motivace spočívá v tom, že je více variant, jak postupovat při zadávání úkolů. Nutné je vycházet se schopností zaměstnanců. Pokud manažer zná schopnosti svých podřízených, bude preferovat rozdělení úkolů tak, aby je zaměstnanci byli schopni bezesbýtku splnit. Čili zaměstnanec je motivován splnitelností zadaného úkolu. Pokud manažer takové zaměstnance nenajde, musí se rozhodnout, zda je možné úkol upravit tak, aby více vyhovoval zaměstnanci, nebo je třeba striktně dodržet zadání a zaměstnance stimulovat jinak. Vždy je lepší upravit úkol na základě schopností zaměstnance, sníží se tím náklady na stimulaci i na kontrolu plnění úkolu. Pokud nelze obsah úkolu přizpůsobit, je třeba alespoň změnit způsob zadání úkolu. Lidé jsou obvykle citliví na to, jakým způsobem byl úkol předán. I to je opět individuální – někteří zaměstnanci vyžadují více podrobností k úkolu, jiní potřebují uklidnit nebo získat falešný pocit důležitosti úkolu. V praxi je běžné i zatajování a upravování skutečnosti v zájmu motivace. Nejde-li o lež v zájmu motivace a splnění společných cílů, je to překročení hranice – nejedná se už o motivaci, ale o manipulaci. Za motivaci nelze považovat jen finanční odměnu. Motivačně může působit také časová vzdálenost kontroly splnění zadaného cíle. Úkoly, jejichž splnění se bude kontrolovat za dlouhou dobu, se obvykle odkládají. Zaměstnanec tak není motivován k rychlému dořešení, s postupujícím časem může zapomenout přesné zadání apod. Všeobecně pracovníci podávají lepší výkony, jsou-li citově vázáni vůči svému nadřízenému, v lidské povaze je hluboce zakotvena potřeba zájmu. Zaměstnavatelé proto často mluví se svými lidmi

i o záležitostech mimopracovních. Zaměstnanci vnímají jako motivaci možnost se kariérně rozvíjet a postupovat organizační strukturou, dokud nedosáhnou pozice, která nejlépe odpovídá jejím schopnostem a kvalifikaci. (Plamínek, 2015)

2.6.2 Dělení motivace

Motivaci dělíme na **vnitřní** a **vnější**.

O **vnitřní** motivaci jde v případě, když zaměstnanec považuje svou práci za důležitou, zajímavou, může se v ní rozvíjet a zdokonalovat. Pochází zevnitř člověka, sám se chce zlepšovat nebo něčeho dosáhnout. Existují teorie, ze kterých vyplývá, že pokud zaměstnanec považuje svou práci za užitečnou a smysluplnou, zaměstnavatel může do jisté míry snížit peněžní ohodnocení, ale zaměstnanec bude stále motivován.

Vnější motivace přichází z okolí, z cizího impulsu. Zaměstnavatel motivuje různými benefity, úkolovou odměnou, povýšením, ale k dispozici má i tresty jako např. vytýkáci dopis, srážky ze mzdy apod. Vnější motivace obvykle působí jen krátkodobě.

2.6.3 Motivační typy lidí

Motivační typy lidí jsou rozděleny do čtyř základních skupin podle podnětů, které je ovlivňují. Člověk může být zařazen výhradně do jedné skupiny, nebo může být ovlivňován více faktory. Osobnost motivačně nevyhraněná je univerzální osobnost, jež reaguje přiměřeně na všechny podněty.

Objevovatelé jsou první skupina lidí vyznačující se především samostatností a velkou mírou nezávislosti. Nejvíce jsou přitahováni zdoláváním překážek – motivuje je přijímání výzev. Bývají často netrpěliví a dělají si úkoly po svém, bez vlivu okolí. Po dokončení úkolu nemají pocit uspokojení a hledají další výzvy. Často to může vést až k fyzickému vyčerpání. Nevyhovuje jim práce v týmu. Příliš jim nezáleží na společenských vztazích, mají předpoklady pro kreativní práci. Vyžadují svobodu v rámci pracovních mezí, jsou tišší, ale umějí si prosadit, pokud někdo narušuje jejich svobodu. Pochvalu obvykle přijmou bez emocí, motivace pro ně je jejich vlastní úspěch při pokoření úkolu.

Usměrňovatelé jsou zaměřeni na efektivitu a dynamiku práce. Dobře vnímají možnost vlivu na jiné zaměstnance, upřednostňují volnost práce pro sebe. Ostatní lidi si

zařazují do hierarchie společnosti, vyhovuje jim jasně nastavený vztah nadřazenosti a podřazenosti. Usměrnovatelé často dokážou správně prodat své myšlenky. Umějí dobře komunikovat ve společnosti. Většinou jim svědčí být středem pozornosti a v kolektivu se ujímají vedení. Při sporech používají argumentaci k člověku, nikoli k věcné podstatě. Pochvaly využívají jako zviditelnění jejich práce a obvykle je nafukují.

Slad'ovatelé vnímají především lidskou stránku, dobře se orientují v sociálních vztazích kolem nich. Mají výrazný zájem o pocity ostatních lidí. Rozhovory se slad'ovateli jsou příjemnější než s ostatními typy lidí. Jsou vstřícnější, vysoce empatičtí a umějí naslouchat ostatním. Oproti usměrnovatelům si lidi nezařazují do vztahu nadřazenosti a podřazenosti, ale spíše do vztahu rovnosti. Nejvíce jim záleží na sociálním prostředí kolem nich.

Zpřesňovatelé představují pilné lidi zaměřené na stabilitu a užitečnost. Jsou především pracovití, zodpovědní a spolehliví. Dobře na ně působí pořádek a vyhovují jim i rutinní úkoly. Často jsou zaměřeni na číselné analýzy. Ve společnosti vystupují jako lidé bez emocí, bývají často uzavření a trvá dlouho, než si získají důvěru ostatních. Skrývání emocí se někdy nevyplácí, protože jsou často zavaleni prací, což jim působí stres z nesplnění úkolů. U některých bývají zvykem periodicky se opakující výbuchy emocí. Vždy ale respektují nadřazené. (Plamínek, 2015)

2.7 Mzda

Mzda je odměna za práci vyplývající z pracovního poměru. Mzdou se nazývá odměna v soukromé sféře. Její výše se liší podle náročnosti, odpovědnosti, výkonosti a podle pracovních výsledků zaměstnance. Do mzdy se započítávají i doplatky. Obvykle je vyplácena v peněžním plnění, ale podle ZDP ji lze vyplácet i v naturální podobě. Minimální mzda však musí být vyplácena v penězích. Výše mzdy je sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě. Zaměstnanec musí znát výši mzdy nejpozději v den nástupu do práce. Stejně tak změny výše mzdy musí být písemně předány nejpozději v den, kdy nabývá účinnosti. Zaměstnavatel může uplatňovat jakékoli formy mzdy (úkolová, časová, podílová, kombinace předchozích forem). Její výše může být vypočtena z různých složek (prémie, bonusy, příplatky, odměny, třináctý plat), které jsou dobrovolné a záleží na zaměstnavateli, zda je bude využívat. Povinné složky musí zařadit do mzdy ze zákona:

- Práce přesčas – vzniká u ní nárok na příplatek nejméně 25 % průměrného výdělku.
- Práce přes svátek – vzniká nárok na náhradní volno nebo příplatek ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku.
- Práce v noci – příplatek je nejméně 10 % z průměrného výdělku a vztahuje se na pracovní dobu od 22 do 6 hodin.
- Práce ve ztíženém pracovním prostředí – příplatek je nejméně 10 % z minimální mzdy.
- Práce v sobotu a neděli – příplatek je ve výši nejméně 10 % z průměrného výdělku.
- Doplatky do minimální mzdy.
- Doplatky při převedení na jinou práci.

2.8 Plat

Plat je také odměna za práci, jde však o pracovní činnost ve veřejných službách a státní správě. Dle zákona jsou nastaveny meze výše platu, od nichž se nelze odchýlit. Zaměstnavatel, stejně jako v případě soukromého sektoru, je povinen vydat platový výměr písemně nejpozději v den nástupu. Platy se rozdělují do platových tříd, stupňů a výše tarifů. Změny platového výměru musí být také předány nejpozději v den, kdy vchází v platnost.

Složení platu:

- Platový tarif – každý zaměstnanec má stanovenou platovou třídu, platový stupeň určuje délka praxe. Platových tříd je 16, rozdělují se podle katalogu prací, podle vykonávané práce a dosaženého vzdělání. Platových stupňů je 12 a jsou rozděleny podle započtené praxe.
- Osobní příplatek – ocenění dlouhodobě dobrých pracovních výsledků.
- Příplatek za vedení – ocenění za řízení podřízených.
- Práce v noci – výše je 20 % průměrného výdělku.
- Práce v sobotu a neděli – příplatek je ve výši 25 % průměrného výdělku.
- Práce přesčas – příplatek je ve výši 25 % průměrného výdělku, v případě že se jedná o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, je příplatek 50 % průměrného výdělku. Nárok na příplatek zaniká, jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na náhradním volnu.
- Práce ve svátek – přednostně se domlouvá náhradní volno, pokud není možné využít náhradní volno, příplatek je ve výši 100 % průměrného výdělku.

Mzda a plat neobsahují pouze příplatky, ale také srážky. Srážky se mohou strhávat od roku 2015 už u všech pracovních smluv (včetně dohod o provedení práce – DPP a dohody o pracovní činnosti – DPČ). Obvykle jde o srážky z povahy právních úkonů, např. exekuce, pohledávky zaměstnavatele. (Šubrt, 2019)

2.9 Zásady pracovněprávních vztahů

Pracovním poměrem se zabývá zákoník práce. Určuje především ochranu zaměstnance, jeho spravedlivé odměňování, správně zabezpečené pracovní podmínky, správný výkon práce pro cíle společnosti a vyloučení diskriminace zaměstnanců. Do zásad pracovněprávních vztahů zasahují i ostatní zákoníky, třeba občanský zákoník. Jde především o zásadu dobrých mravů, jednání v dobré víře. Vše, co bylo slíbeno při vyjednávání smlouvy, má být dodrženo.

Zásada vyloučení diskriminace a rovnosti mezi zaměstnanci zahrnuje především diskriminaci z důvodu stáří uchazeče o zaměstnání nebo zajištění v rodině, především u mladých matek s malými dětmi. Diskriminace může také vzniknout při vyjednávání různých výhod a benefitů. Každý zaměstnanec by měl být odměněn stejně bez ohledu na věk, pohlaví, orientaci a další znaky. Existují také výjimky – například v určitých profesích jsou zastoupeni více muži, a to z důvodu typu práce nebo nezbytnosti výkonu práce určitou osobou. Zaměstnanec má možnost kvůli zjevné diskriminaci podat soudní žalobu, zaměstnavatel pak musí prokázat pomocí důkazů, že k ní nedošlo.

Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni projednat každou stížnost zaměstnance podle § 276 odst. 9 zákoníku práce. Zaměstnavatelé nesmí postihovat zaměstnance peněžními pokutami, výjimka je stanovena při hmotné odpovědnosti za škodu. Zaměstnavatel dále nesmí přenášet riziko, požadovat peněžitou zálohu, penalizovat zaměstnance, když se domáhá svých práv podle § 346 odst. 4 písm. b). (Šubrt, 2019)

2.9.1 Vznik pracovního poměru

Jsou možné dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to dohodnutí se na pracovní smlouvě nebo výjimečně jmenováním. Právně vzato se i zvolení považuje za dohodnutí na pracovní smlouvě.

Pracovní smlouva má jisté náležitosti, které musí obsahovat:

- Musí být v písemné formě a minimálně ve dvou vyhotoveních, jedno pro zaměstnance a druhé pro zaměstnavatele.
- Druh vykonávané práce.
- Den nástupu do práce.

- Ostatní podmínky, které smlouva může obsahovat: výši mzdy, stanovení pracovní doby, sjednání na dobu neurčitou či neurčitou, kratší týdenní pracovní dobu.

Ještě před podpisem pracovní smlouvy musí zaměstnavatel vykonat několik povinností. Jde především o to, seznámit budoucího zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami, s právy a povinnostmi, které vznikají uzavřením pracovní smlouvy. Pracovní poměr vzniká prvním dnem nástupu, i když se zaměstnanec nedostaví na místo výkonu práce, byl-li to víkend nebo svátek. Pokud se zaměstnanec nedostaví na sjednaný den, zaměstnavatel může od smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec neměl pro svou nepřítomnost nějaký oprávněný důvod. Zaměstnanec musí dát vědět o důvodu své nepřítomnosti alespoň do týdne, pokud tak neučiní, zaměstnavatel podává písemně odstoupení od smlouvy.

Sjednání na dobu určitou

Pracovní smlouva na dobu určitou může být maximálně na tři roky od podepsání pracovní smlouvy. Tato doba se může prodloužit, avšak ne více než dvakrát. Nejvíce lze tedy pracovat na dobu určitou až devět let, poté uplynou-li alespoň 3 roky, může být podepsána znovu nová smlouva na dobu určitou. Časté využití smluv na dobu určitou je obvyklé v případě zástupu pracovníků na mateřské nebo rodičovské dovolené. (Macháček, 2019)

2.9.2 Pracovní dohody o pracích mimo pracovní poměr

Smlouva o práci mimo pracovní poměr musí být v písemné formě. Ze zákona je jediné omezení při uzavírání smluv mimo pracovní poměr, a to časové omezení práce. Žádné jiné podmínky pro uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zákon neupravuje. U smluv mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen plánovat pracovní dobu, zpravidla se používají pro náhlé jednorázové práce. Ukončení práce na kteroukoli dohodu se provádí také písemnou formou. Pokud dojde k překročení maximální doby práce pracovních dohod, je možné udělit pokutu.

Rozsah DPP je maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Při překročení částky 10 000 Kč se zaměstnanec stává účastníkem nemocenského a důchodového pojištění. Když zaměstnanec bude v pracovní neschopnosti, náleží zaměstnanci nárok na náhradu odměny od zaměstnavatele po období prvních dvou týdnů.

Rozsah DPČ nesmí překročit v průměru polovinu běžně stanovené týdenní pracovní doby u kmenových zaměstnanců. Průměrná pracovní doba se určuje podle celé doby trvání pracovního poměru a konkrétní práce na pracovišti. DPČ lze sjednat jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou.

Obě smlouvy mimo pracovní poměr mají spousty rozdílů v porovnání se smlouvou na hlavní pracovní poměr. Na základě smluv vzniká nárok na odměnu za vykonanou práci vždy, případně náhrady za vzniklé škody. Je možné sjednat ostatní podmínky prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, například dovolenou. Zaměstnanec má dle dohod právo na cestovní náhrady, pokud tak bylo sjednáno v dohodě, a to v případě, že ve smlouvě je určeno pravidelné pracoviště.

Příjem z práce mimo pracovní poměr není mzdou ani platem, ale odměnou. Její výše a podmínky jsou sjednány zaměstnavatelem a zaměstnancem v dohodě. V kolektivní smlouvě lze uvést interním předpisem mimořádné odměny a další příplatky i podmínky, které nejsou uvedeny v zákoně, protože není zakázáno se od zákona odchýlit. Odměna nemusí obsahovat povinné složky (plat, mzdu, příplatky). Smlouvy mimo pracovní poměr jsou vhodné především pro nárazové práce. Zpravidla nemívají veškeré benefity jako kmenoví zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr. Benefity, které náleží pracovníkům mimo pracovní poměr, musí být uvedeny v kolektivní smlouvě, v interním předpisu nebo jinak písemně sjednány. (Šubrt, 2019)

2.9.3 Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době,

- uplynutím sjednané doby,
- u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštěním,
- smrtí zaměstnance.

Ukončení pracovního poměru dohodou platí v případě, že se obě strany dohodly. Jedna strana přišla s návrhem rozvázání pracovního poměru a adresát dohodu přijal. Dohoda musí být v písemné podobě. Zaměstnavatel není povinen uvádět důvod skončení pracovního poměru, je však vhodné důvod uvést, pokud by mohl vzniknout nárok na odstupné.

Výpověď proti dohodě je ukončení pracovního poměru jednou ze stran. Za předpokladu dodržení podmínek druhá strana nemusí souhlasit. Opět musí být podána písemně, poté pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby končí. Výpovědní doba je dlouhá nejméně dva měsíce a začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce od doručení výpovědi. Zaměstnavatel může dát výpověď jen z určitých důvodů, které jsou uvedeny v zákoníku práce (zrušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance, organizační změny). Zaměstnanec nemusí důvod uvádět. U zaměstnance se rozlišuje výpověď v souvislosti odstupného podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Brání-li zaměstnanci ve výkonu práce zdravotní překážky z důvodu pracovního úrazu nebo onemocnění pocházející z povolání, je třeba si vyžádat lékařský posudek, který prokáže nebo vyvrátí původ úrazu nebo nemoci. Pokud je zaměstnanec neschopen vykonávat práci déle než 180 dní, zaměstnavatel může dát výpověď. Pokud bylo prokázáno zapříčinění z pracovní činnosti, zaměstnanec obdrží dvanáctinásobek průměrné měsíční odměny. (Šubrt, 2019)

3 Analýza mzdových nákladů

Pro výpočet nákladů na zaměstnance je třeba brát v úvahu nejen náklady na mzdu, které jsou vypláceny zaměstnancům. Při vyčíslení celkových nákladů je nutné počítat se všemi náklady spojenými se zaměstnancem. Základní náklad je superhrubá mzda, to je hrubá mzda zvýšená o zákonné zdravotní a sociální pojištění, které odvádí zaměstnavatel. Zaměstnavatelé musejí počítat s tím, že každé zvýšení hrubé mzdy se projeví multiplikačně do odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Mzda je složena z jednotlivých složek, hrubá mzda se skládá ze základní odměny, náhrady mzdy, příplatků, prémie a odměn. Po vypočtení všech složek získáváme hrubou mzdu. Hrubá mzda se dále upravuje o sociální a zdravotní pojištění ze strany zaměstnance a zálohu na daň. Tím získáme čistou mzdu. Abychom získali mzdu k výplatě, musíme ji ještě upravit o srážky ze mzdy a náhrady mzdy za pracovní neschopnost.

Výpočet mzdy zaměstnance:

Základní odměna je stanovena v pracovní smlouvě. Odměna je určena na základě odpracovaného času (časová mzda), na základě výkonu (úkolová odměna), na základě zisku (podílová odměna) nebo kombinací předchozích (kombinovaná). Úkolová mzda je použitelná především v pracovních činnostech, které se dají jasně přiřadit k počtu kusů, obvykle ve výrobě.

Náhrady mzdy jsou náklady na proplacení dovolené, nemocenských a jiných neproduktivních časů, které zaměstnanec nestrávil pracovní činností.

Příplatky vyplývají především ze zákoníku práce. Příplatky představují odměnu navíc za práci ve zvláštních podmínkách, nad rámec pracovní doby nebo přes svátky a víkendy.

Prémie a odměny jsou zpravidla uvedeny v podmínkách pro jejich vyplacení v interních směrnících společnosti. Zaměstnavatel může tímto způsobem zvláště ocenit vybrané zaměstnance, kteří předvedli nadstandardní výkon.

Hrubá mzda = základní odměna + náhrady mzdy + příplatky + prémie a odměny.

Sociální pojištění = hrubá mzda × 6,5 %.

Zdravotní pojištění = hrubá mzda \times 4,5 %.

Superhrubá mzda = hrubá mzda \times 133,8 %.

Pro výpočet zálohy na daň se superhrubá mzda zaokrouhluje na stokoruny nahoru.

Daň z příjmu = zaokrouhlená superhrubá mzda \times 15 % - slevy na dani

Čistá mzda = hrubá mzda - sociální pojištění - zdravotní pojištění - daň z příjmu (+ daňový bonus).

Čistá mzda se dále upravuje o ostatní srážky (spoření, pojištění, výživné) a nezdavitelné náhrady mzdy (za dočasnou pracovní neschopnost). Tím získáme mzdu k výplatě. Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci písemné vyúčtování mzdy.

Výpočet nákladů zaměstnavatele:

Pro zaměstnavatele jsou náklady na každého zaměstnance oproti hrubé mzdě zvýšené o 33,8 %. Kromě hrubé mzdy odvádí za zaměstnance sociální pojištění ve výši 24,8 % a zdravotní pojištění ve výši 9 %. Sociální pojištění bylo sníženo o 0,2 % (od 1. 7. 2019). Snížení provázelo zrušení karenční doby, zaměstnavatel nyní musí hradit náhradu mzdy již od prvního dne pracovní neschopnosti.

Náklady na zaměstnance jsou ve výši 133,8 % z jeho hrubé mzdy.

3.1 Základní informace ke zdaňování příjmů

Předmětem daně z příjmu jsou příjmy uvedené v § 6–10 zákona o daních z příjmu. Zdanitelné příjmy jsou stanoveny ze závislé činnosti, ze samostatné činnosti, z kapitálového majetku, z nájmu a ostatní příjmy.

Příjmem se rozumí příjem peněžní a nepeněžní (dosažený např. směnou), ten se pro účely daně z příjmu oceňuje různými metodami. Příjmy v cizích měnách se pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění nebo zálohy na daň přepočítávají podle kurzu vyhlášeného Českou národní bankou k poslednímu dni v posledním kalendářním měsíci. Minimální mzda musí být poskytnuta v peněžní formě.

3.1.1 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně

Příjmy ze závislé činnosti, jež nejsou předmětem daně, jsou zpravidla různé náhrady na činnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce, avšak zaměstnanec jimi nezískává nic navíc pro osobní spotřebu. Jsou to např. cestovní náhrady a vše spojené s cestou. Cestovní náhrady jsou jízdní výdaje, stravné, výdaje na ubytování a další vedlejší výdaje. Výše stravného je určena podle doby trvání pracovní cesty v kalendářním dni.

Tabulka 3-1 Cestovní náhrady

Doba trvání pracovní cesty	Rozpětí stravného
5–12 hodin	82–97 Kč
12–18 hodin	124–150 Kč
nad 18 hodin	195–233 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, (Macháček, 2019)

Cestovní náhrady lze poskytnout zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci na základě dohody, je-li dohodnuto ve smlouvě, osobě vykonávající veřejnou funkci nebo členům družstva. Mezi příjmy nespadající do daně z příjmů patří také náhrady na osobní prostředky nutné k výkonu práce (pracovní oděv, mycí a dezinfekční prostředky, oblečení, jsou-li vyžadovány stejnokroje, náhrady za opotřebení vlastního nářadí). Příjmy poskytnuté zaměstnanci jsou určeny pouze pro spotřebu nutnou k pracovní činnosti.

3.1.2 Příjmy osvobozené od daně

Patří mezi ně peněžité i nepeněžité příjmy, obvykle jde o přidanou hodnotu zaměstnanci z prostředků zaměstnavatele. Může to být školení pro rozvoj zaměstnanců, nealkoholické nápoje na pracovišti, poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnanci nebo rodinnému příslušníkovi z FKSP, poskytnutí sociální výpomoci až do výše 500 000 Kč, daňový bonus a další. Uznatelnost osvobození od daně z příjmu je rozdílná z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

3.1.3 Účtování mzdy

Mzdové náklady se účtují na účet 521 a to v podobě peněžního i nepeněžního plnění. Všechny mzdové náklady musí být sledovány samostatně. Pokud zaměstnanec pracuje na základě dvou různých smluvních vztahů u jednoho zaměstnavatele, tak se účtuje dohromady a základ pro odvody se počítá z celkové částky. Na účtu 521 se zaznamenávají veškeré pracovněprávní nároky zaměstnanců v hlavním pracovním poměru nebo dohod mimo pracovní poměr (DPČ, DPP). Účtování mezd je vždy v hrubých částkách včetně nepeněžních plnění, která nemusí být předmětem daně z pohledu zaměstnance, zvýšená o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem a to o 33,8 % (od 1. 7. 2019). Sociální a zdravotní pojištění se však účtuje na vrub účtu 524 – zákonné sociální pojištění. Do hrubé mzdy, ve smyslu daňovém, jsou započteny také benefity (pokud nejsou osvobozeny od daně z příjmů podle § 6 odstavce 7 a 9 ZDP). Patří tam především jízdné do a ze zaměstnání, poskytování služebního vozidla k soukromým účelům, příspěvek na dočasné ubytování, prodej výrobků nebo služeb poskytované společností za zvýhodněnou cenu.

Účetní případ	Má dáti	Dal
Hrubá mzda	521	331
Sociální pojištění za zaměstnance	331	336/1
Zdravotní pojištění za zaměstnance	331	336/2
Záloha na daň	331	342
Ostatní osobní srážky	331	379
Výplata mzdy	331	221
Sociální pojištění za zaměstnavatele	524	336/1
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	524	336/2

Tabulka 3-2 Základní Účtování mzdy

Zdroj: vlastní zpracování

3.1.4 Výpočet měsíční zálohy na daň

Daň se vypočítá z měsíčního úhrnu příjmů zaměstnance ze závislé činnosti i ze všech ostatních příjmů ze smluvních vztahů mimo hlavní pracovní poměr. Úhrn všech zdanitelných příjmů se navýší o sociální a zdravotní pojistné (33,8 %). Celková výše musí být zaokrouhlena na stokoruny nahoru, z takto zaokrouhlené částky se vypočítá 15 % a výsledkem je záloha na daň bez veškerých slev.

Slevy na dani:

- Na poplatníka – 2 070 Kč měsíčně, 24 840 Kč ročně v plné výši i přesto, že je příjem tvořen příjmem jen za část roku. Výše je neměnná od roku 2008, zatímco průměrná mzda za stejné období vzrostla o téměř 55 %.
- Na manželku – 24 840 Kč ročně. Lze ji uplatnit po skončení roku, jestliže poplatník žije ve společné domácnosti s manželkou (manželem), která nemá vlastní příjmy vyšší než 68 000 Kč.
- Za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení. Jedná se o roční odpočet částky výdajů za umístění dítěte v daném zdaňovacím období. Nejvýše však do výše minimální mzdy platné na začátku kalendářního roku.
- Na invaliditu poplatníka v základní výši 210 Kč měsíčně pro první a druhý stupeň invalidity a 420 Kč pro třetí stupeň invalidity.
- Na držitele průkazu ZTP/P ve výši 1 345 Kč měsíčně.
- Na zaměstnance soustavně se připravujícího na budoucí povolání ve výši 335 Kč měsíčně. Je zde podmínka dodržení věkové hranice 26 nebo 28 let, jde-li o doktorské studium. (Pelech, 2019)

3.1.5 Účtování benefitů na vrub nákladů

Jsou-li zaměstnanecké benefity poskytovány na vrub nákladů, je třeba tyto náklady členit na daňové a nedaňové. K účtování benefitů slouží nákladové účty 527 – zákonné sociální náklady (daňově uznatelné náklady) a 528 – ostatní sociální náklady (daňově neuznatelné náklady). Účty lze analyticky rozdělit podle druhu benefitu nebo v případě že se jedná o benefit, pro který je rozhodující limit daňové uznatelnosti, například stravné.

Příklady účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů

Tabulka 3-3 Účtování benefitů na vrub nákladů

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	MD	D
Předpis pojistného	527	333
Úhrada pojistného z BÚ	333	221
Odborný rozvoj zaměstnanců	MD	D
Školení	527	325
Úhrada školení z BÚ	325	221
Příspěvek na kulturu	MD	D
Faktura za vstupenky na divadelní představení	528	325
Úhrada faktury z BÚ	325	221
Nadstandardní zdravotní péče	MD	D
Nákup vitamínů pro zaměstnance v hotovosti	528	221
Příspěvek na stravování	MD	D
Faktura za stravenky	213	325
Úhrada faktury	325	221
Výdej stravenek zaměstnancům	-	213
Příspěvek zaměstnavatele do limitu	527/1	-
Příspěvek zaměstnavatele nad limit	527/2	-
Část hrazená zaměstnancem	335	-
Úhrada části hrazené zaměstnancem srážkou ze mzdy	331	335

Zdroj: vlastní zpracování

3.1.6 Účtování benefitů poskytovaných ze sociálního fondu

Zpravidla se jedná o příspěvky na sport, které je možné hradit z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu vzniklého na základě rozhodnutí majitelů společnosti a za dodržení jimi stanovených podmínek.

Příklady účtování benefitů ze sociálního fondu:

Tabulka 3-4 Účtování benefitů ze sociálního fondu

Příspěvek na sport	MD	D
Faktura za pronájem tělocvičny	427	325
Úhrada faktury z BÚ	325	221
Nadstandardní zdravotní péče	MD	D
Faktura za rehabilitační poukazy	427	325
Uhrazení faktury z BÚ	325	221

3.1.7 Účtování benefitů poskytovaných z FKPS

FKSP slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců. Tvorba a čerpání FKSP jsou upraveny vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Vyhláška se týká organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky a státních podniků (od 1. 1. 2020). Základní přiděl do fondu je ve výši 2 % z ročního objemu nákladů na platy, náhrady platů, mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Nelze-li z důvodu nízkého zisku nebo ztráty přidělit do fondu požadovanou výši, vytváří podnik fond i v nižší výši, kterou umožňuje výše zisku. Může čerpat i z rezervního fondu. Dle ČÚS č. 704 vyplývá, že do základu pro tvorbu fondu nepatří náklady na odměny mimo pracovní poměr. Čerpání FKSP je stanoveno samostatnou směrnicí nebo kolektivní smlouvou. FKSP má vždy svůj vlastní účet, na který se převádějí příjmy a jsou z něj hrazeny výdaje v souvislosti s vyhláškou č 114/2002 Sb., o FKSP.

Příklady účtování benefitů poskytovaných z FKSP:

Tabulka 3-5 Účtování benefitů poskytovaných z FKSP

Příspěvky na rekreaci	MD	D
Faktura za poukaz na rekreaci	427	325
Úhrada faktury z BÚ	325	221

3.1.8 Daňové náklady benefitů

Financování benefitů, jak vyplývá z výše zmíněného, se liší podle rozhodnutí zaměstnavatele, který zdroj použije. Možností má několik – benefity mohou být financovány ze sociálního fondu vytvářeného ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů.

Porovnání výhodnosti příspěvku na pojištění oproti zvýšení mzdy:

Varianta A: Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mimořádnou odměnu ve výši 30 000 Kč.

Z pohledu zaměstnance:

Zaměstnanci se odměna zatíží daní z příjmu a musí odvést pojistné.

Odměna	30 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele	10 140 Kč
SHM (zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	40 200 Kč
Zvýšení zálohy na daň (15 % z SHM)	6 030 Kč
Sociální a zdravotní za zaměstnance	3 300 Kč

Čistý příjem zaměstnance: $30\,000 - 6\,030 - 3\,300 = 20\,670$ Kč.

Z pohledu zaměstnavatele dojde ke zvýšení daňově uznatelných nákladů.

Odměna	30 000 Kč
Daňový základ zaměstnavatele (133,8 %)	40 200 Kč
Daň zaměstnavatel (19 %)	7 638 Kč

Výdaje zaměstnavatele: $40\,200 - 7\,638 = 32\,562$ Kč

Varianta B: Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci 30 000 Kč na jeho soukromé životní pojištění.

Z pohledu zaměstnance:

Příspěvek na životní pojištění do výše 50 000 Kč za rok je od daně ze závislé činnosti osvobozen.

Čistý příjem zaměstnance: 30 000 Kč

Z pohledu zaměstnavatele:

Příspěvek je uznatelný daňový náklad, protože je splněna podmínka podle § 24 odst. 2 písm. j. bod 5 ZDP, že výši odměny snižuje daňový základ. Daňová úspora 19 % (5 700 Kč).

§ 24 odst. 2 písm. j. bod 5 ZDP – výdaji (náklady) podle odstavce 5 písm. j) jsou také práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Celkové náklady zaměstnavatele: $30\,000 - 5\,700 = 24\,300$ Kč

Shrnutí obou variant

Změstnanec	Varianta A	čistý příjem	20 670 Kč
	Varianta B	čistý příjem	30 000 Kč
	úspora u pojistného		9 330 Kč
Zaměstnavatel	Varianta A	celkové náklady	32 562 Kč
	Varianta B	celkové náklady	24 300 Kč
	úspora u pojistného		8 262 Kč

Čistě finančně jsou příspěvky na životní pojištění nesporně výhodnější. Nevýhoda příspěvku spočívá v komplikovanější výplatě pojištění. Při nedodržení podmínek smlouvy o životním pojištění musí být příjem dodaněn, to odrazuje především mladé zaměstnance, kteří obvykle preferují okamžitý příjem, i když v nižší částce.

(Macháček, 2019)

4 Praktická aplikace ve vybrané obchodní společnosti

4.1 Představení společnosti XYZ a. s.

Společnost je stálicí českého trhu telekomunikačních technologií. Zabývá se poskytováním širokého spektra ICT služeb. Společnost je zaměstnavatelem pro velké množství zaměstnanců, aktuálně jich zaměstnává téměř 5 000. Firma je významným inovátorem v nových technologiích pro přenos dat. Nabízí velké množství benefitů pro své zaměstnance, většina je poskytována plošně. Cílem společnosti je stát se nejlépe hodnoceným kontaktním střediskem v České republice, přispět k rozvoji nových technologií a nadále poskytovat kvalitní služby.

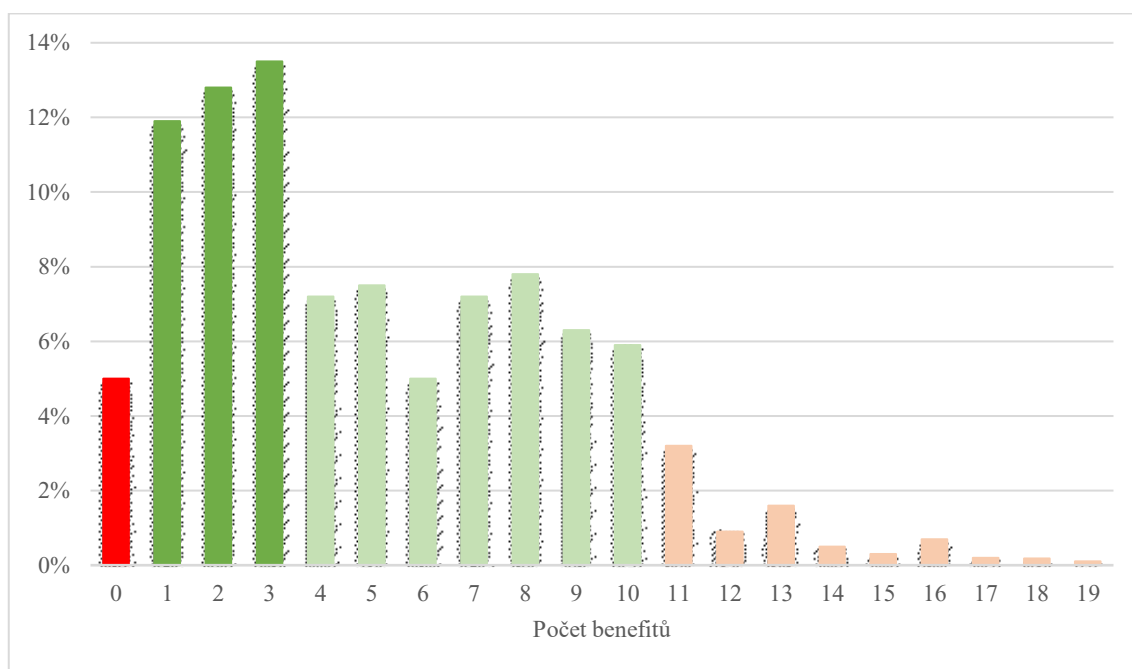
Mezi hlavní produkty patří:

- pevné internetové připojení,
- telekomunikační služby,
- pevné telefonní linky,
- mobilní internetové připojení,
- internetové televizní vysílání,
- mobilní telefony,
- jiné mobilní zařízení.

4.2 Benefity poskytované společnostmi

Pro porovnání je zde uveden průzkum společnosti, která se věnuje poradenství, analýze a motivaci zaměstnanců. Výzkum se zabývá poskytovanými benefity zaměstnavateli v roce 2019 na území ČR. Vzorek dat činí 1 113 responzí. Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé poskytují průměrně pět rozličných benefitů, nejčastěji poskytují dva až tři benefity, 5 % zaměstnavatelů neposkytuje žádný benefit pro své zaměstnance. Téměř třetina dotázaných poskytuje šest až deset benefitů.

Graf 4-1 Počet poskytovaných benefitů



Zdroj: Benefity 2019 [online]. [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf, vlastní zpracování

Nejoblíbenějšími poskytovanými výhodami jsou dovolená nad rámec zákona, příspěvky na stravování, příspěvek na penzijní spoření, příspěvek na životní pojištění, na vzdělání a pružná pracovní doba. Mezi benefity, které jsou poskytovány jen malému množství zaměstnanců, zpravidla manažerům, patří poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely, práce z domova a příspěvky na dopravu do/ze zaměstnání. Z výzkumu je dále zřejmé, že firma nabízí více benefitů, pokud je sepsána kolektivní smlouva. Benefity se liší také v závislosti na odvětví podnikání. V zemědělství nejsou příliš časté výhody, které se týkají úprav pracovní doby, což je dáno specifickostí odvětví. Pracovní doba je totiž závislá na sezonním cyklu činností. Některá období vyžadují přesčasy, jiná jsou zase volnější. Pro zaměstnavatele je obtížné poskytnout některé specifické benefity, proto nabídku kompenzují jinými, zato ve větší míře. Poskytují například častěji příspěvky na stravování, dary při významných událostech nebo příspěvek na dopravu do/z pracoviště.

4.3 Poskytované benefity

Společnost se řadí mezi společnosti s největším počtem poskytovaných benefitů. Celkový počet benefitů se zastavil na 20. Větší počet benefitů nabízí na českém trhu pouze necelé procento společností. I z historického hlediska se společnost umísťuje na předních příčkách ve výzkumu Zaměstnavatel roku, který provádí společnost Sodexo.

1. **Stravenky** – stravenky jsou ve výši 105 Kč, zaměstnavatel hradí 65 Kč, zbývajících 40 Kč je strženo se mzdy.
2. **Sick days** – zaměstnavatel poskytuje možnost využít tří dnů za rok, první a druhý den je hrazen ve výši 75 % a třetí den je hrazen 50 % průměrné mzdy.
3. **Týden dovolené nad rámec zákona** – pět dnů nad rámec zákona plně hrazených zaměstnavatelem.
4. **Cafeterie (Benefity a.s.)** – při práci na plný úvazek zaměstnanec obdrží ročně 18 000 benefitních bodů (1 bod = 1 Kč), při zkráceném úvazku jsou sníženy poměrnou částí. Zaměstnanec má možnost si vybrat podle vlastního uvážení způsob čerpání.
5. **Příspěvky na penzijní spoření** – společnost nabízí možnost využití příspěvku na penzijní spoření pouze prostřednictvím uplatnění benefit bodů, samotný příspěvek zaměstnancem ve společnosti chybí.
6. **Home office** – prozatím je pouze pro několik vybraných zaměstnanců, do budoucna se bude rozšiřovat na větší část pracovníků. Při výběru zaměstnanců je zohledňován výkon zaměstnance a také je přihlíženo k vzdálenosti bydliště, případně nákladnosti dopravy do zaměstnání. V období karantény v České republice využívá home office až 70 % zaměstnanců.
7. **Příspěvek na mobilní telefon** – příspěvek je možné využít každé dva roky, výše příspěvku se liší podle ceny mobilního telefonu. Maximální částka je 7 200 Kč.
8. **Vzdělávání** – zaměstnavatel nabízí velké množství kurzů, většina je plně hrazena, u ostatních si zaměstnanci doplácí část ceny.

9. **Příspěvky k jubileím** – příspěvek ve výši 10 000 Kč k 50. narozeninám. Příspěvek 90 000 Kč při odchodu do invalidního nebo starobního důchodu.
10. **Příspěvky k návratu z mateřské dovolené** – příspěvek se liší podle doby návratu. Při návratu do zaměstnání na plný úvazek okamžitě po skončení mateřské dovolené je jeho výše 8 000 Kč. Při návratu do 1. roku dítěte je příspěvek 6 000 Kč.
11. **Sport** – společnost nabízí možnost využití karty pro sportovní aktivity. Zaměstnanci, pokud využívá kartu, je měsíčně sraženo ze mzdy 600 Kč. S kartou je možné navštěvovat jedno sportovní zařízení denně.
12. **Neplacené volno navíc** – zaměstnavatel nabízí možnost využít pět dnů neplaceného volna za rok. Je vhodné pro nepředvídatelné události. Zaměstnanci ho čerpají zřídka, jelikož čerpáním se připravují o odměnu.
13. **Očkování** – očkování je plně hrazeno zaměstnavatelem, je vhodné především pro zaměstnance pohybující se v terénu.
14. **Zlevněné služby** – jakožto poskytovatel internetového připojení a televizního vysílání, poskytuje na všechny služby slevu pro své zaměstnance ve výši 250 Kč.
15. **Příspěvek na knihy** – benefit na nákup knih lze čerpat pouze v interní knihovně zaměstnavatele. Příspěvek je vyplácen měsíčně v celkové částce 200 Kč. Benefit je poskytován plošně pro všechny zaměstnance po uplynutí zkušební doby.
16. **Slevy u obchodních partnerů** – vychází z prospěné spolupráce obchodních partnerů, pro zaměstnavatele obvykle nepředstavují výdaje navíc. Funguje pouze na vzájemném doporučení ostatním klientům.
17. **Prodej vyřazeného majetku** – jedná se o oblíbený benefit, který spočívá v prodeji majetku – především různé výpočetní techniky – za zlomek ceny.
18. **Výhodné ceny služeb pro příbuzné** – společnost nabízí zvýhodněné ceny služeb pro blízké příbuzné a přátele. Pro společnost je to výhodné, protože získá nové zákazníky.

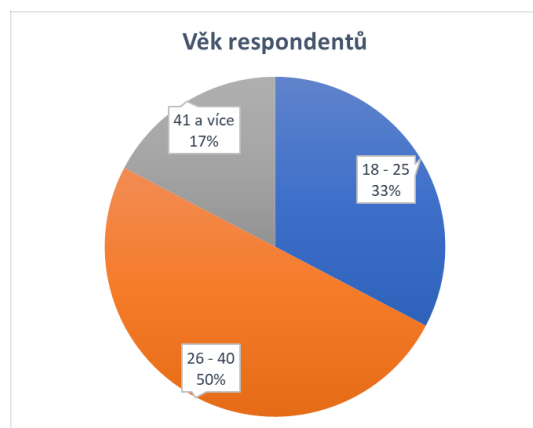
19. **Operativní leasing** – pro zaměstnance jsou sjednány výhodnější ceny, a to až o 20 % měsíčně méně, než je obvyklá nabídka.

20. **Tankovací Shell karta** – společnost díky dohodě o čerpání pohonných hmot služebními vozidly na stanicích Shell nabízí výhodné ceny i pro zaměstnance. Karta je vázána na státní poznávací značku. Palivo musí být hrazeno z karty, následně na konci měsíce je strženo ze mzdy. Ceny paliva určuje poskytující společnost Shell, která vždy určí cenu na celý následující týden. Úspora je obvykle kolem 5–7 Kč/litr paliva.

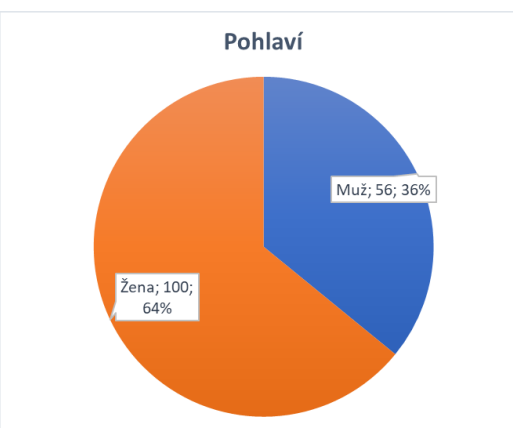
4.4 Dotazníkové šetření

Dotazníkový průzkum byl zaslán přibližně 400 zaměstnancům společnosti, odpovědělo na něj 156 respondentů. Návratnost byla téměř 40 % v období dvou dnů. V rámci segmentace byli respondenti rozděleni podle věku, pohlaví a doby trvání pracovního poměru. Podle věku jsem zjistil nejčetnější zastoupení skupiny 26–40 let (50 %), kterou následovala skupina 18–25 let (32,7 %) a skupina respondentů starších 41 let (17,3 %). Vzorek čítá mírnou převahu žen: 64,1 % žen na 35,9 % mužů.

Graf 4-2 Věk respondentů



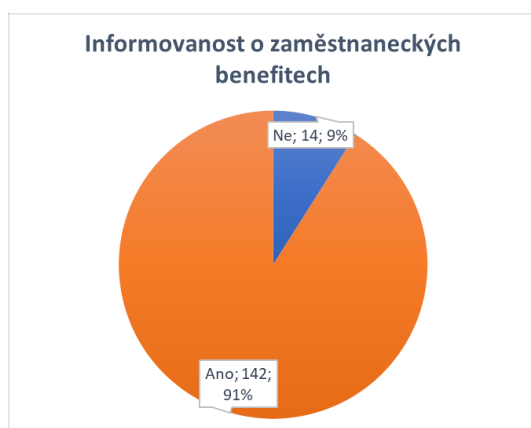
Graf 4-3 Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem první otázky bylo zjistit, zda mají zaměstnanci dostatečné znalosti o zaměstnaneckých benefitech a jestli jsou informace o nich správně předávány. Informovanost je podle výzkumu dostatečná u 91 % zaměstnanců. Pouze 9 % by uvítalo dodatečné vysvětlení a podrobný popis všech benefitů, na které mají nárok.

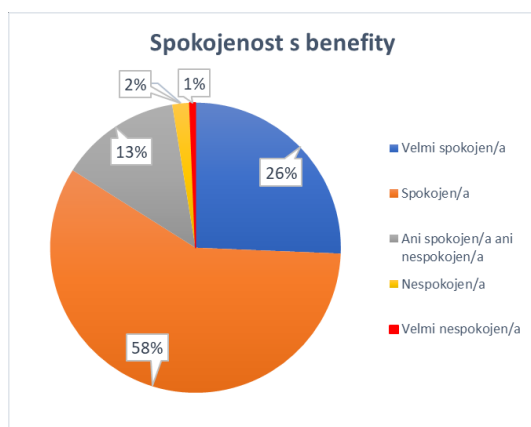
Graf 4-4 Informovanost o benefitech



Zdroj: vlastní zpracování

Další dotazníková otázka se týkala spokojenosti s poskytovanými benefity. Z dotazníku vyplývá, že až 84 % zaměstnanců je s nabízenými benefity spokojeno, z toho 26 % dokonce velmi spokojeno. Pouze čtyři respondenti vyjádřili nespokojenost s poskytovanými benefity.

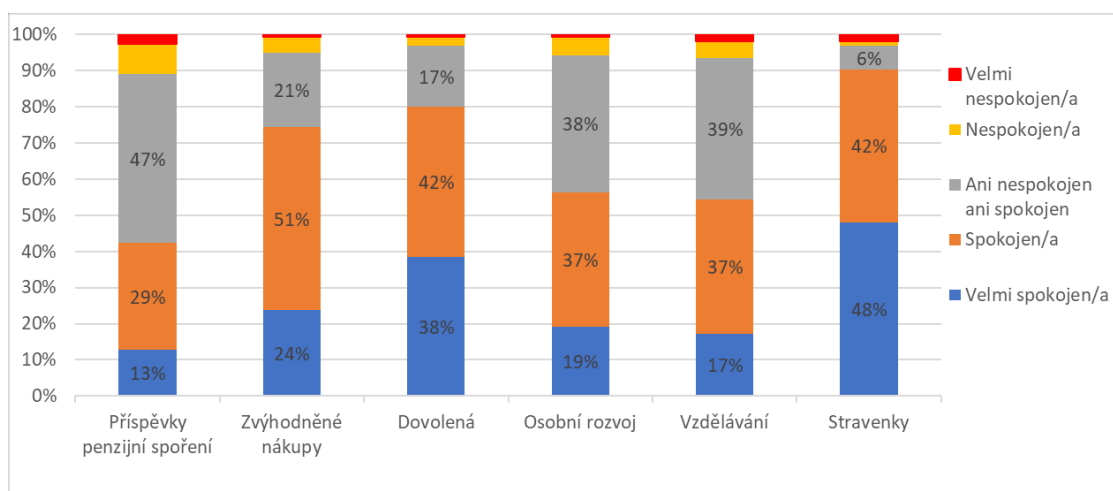
Graf 4-5 Spokojenost zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka měla přinést odpověď na to, jak jsou zaměstnanci spokojeni s konkrétními benefity. Nejoblíbenějším benefitem jsou stravenky, se kterými je spokojeno 90 % zaměstnanců. Respondenti vyjádřili nejmenší spokojenost s příspěvkem na penzijní spoření, které je možné hradit pouze z benefitních bodů. Jediná možnost využití příspěvku zaměstnavatele na penzijní spoření jde na úkor snížení jiného benefitu. Tuto možnost čerpání nevyužívá téměř nikdo ve společnosti.

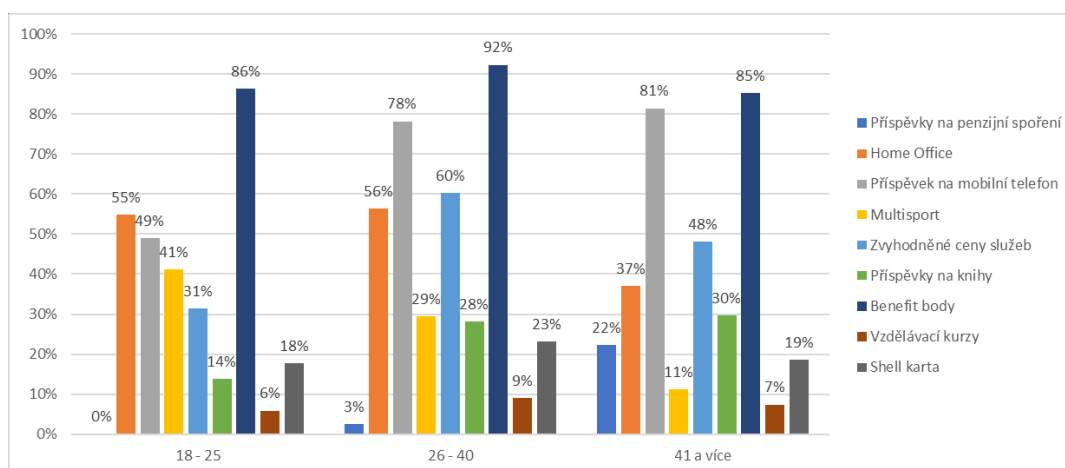
Graf 4-6 Spokojenost zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka se věnovala využívání některých vybraných benefitů, a to podle segmentace na základě věku. Z šetření je patrné, že s přibývajícím věkem klesá zájem o Multisport kartu a preference se zaměřují na ostatní benefity. Ve všech skupinách jsou nevíce využívané benefitní body, které jsou udělovány plošně a v případě navyčerpání se zaměstnanec připraví o peníze. V dotazníku nejsou pro přehlednost zahrnuty všechny benefity, například stravenky se poskytují všem zaměstnancům, proto není nutné je zařazovat do výzkumu. U starších skupin roste zájem o příspěvky na penzijní spoření a vyšší příspěvky na knihy, ve vyšší míře čerpají slevy u obchodních partnerů. Velmi oblíbeným benefitem je příspěvek na mobilní telefon, a to téměř u všech věkových skupin. Nárok na tento příspěvek vzniká až po ukončení zkušební doby. Nejmladší skupina zaměstnanců využívání benefit v nižší míře. Do výsledku vstupuje nynější situace ohledně karantény, proto je více než obvykle využíván home office.

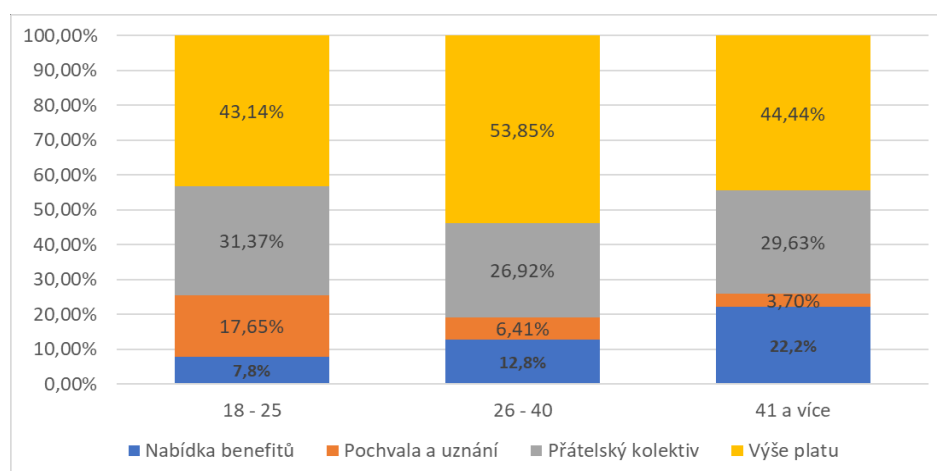
Graf 4-7 Využívané benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka byla zaměřena na motivaci zaměstnanců. Podle odpovědí respondentů je rozhodující především výše platu (48,7 %). Motivačně účinné jsou také dobré pracovní vztahy, což uvedlo 28,8 % respondentů. Na posledních příčkách se umístily benefity (12,8 %) a pochvaly (9,6 %). Benefity jsou významnější především u získávání nových zaměstnanců na trhu práce, stálí zaměstnanci je vnímají už jako určitý standard. Mzda ve společnosti je tvořena motivační výkonovou odměnou, proto zaměstnanci vnímají jako nejlépe motivující mzdu samotnou.

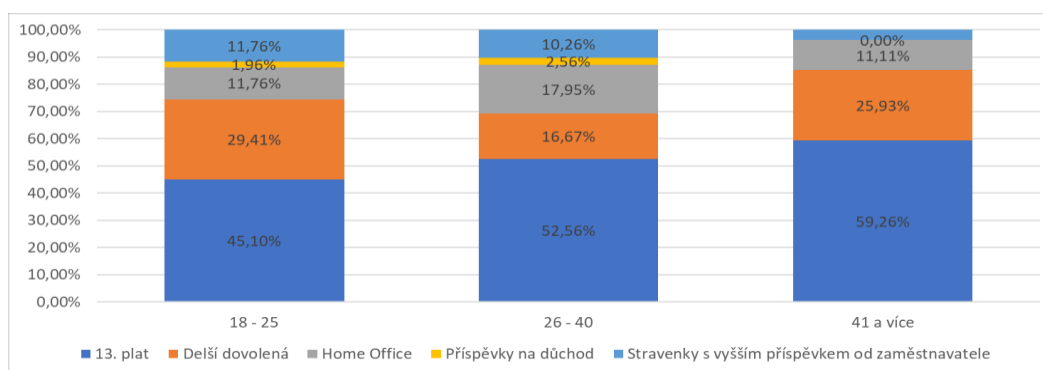
Graf 4-8 Motivace zaměstnanců podle věku



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka se týkala čistě preferencí zaměstnanců. Každý mohl zvolit jen jeden benefit. Zaměstnanci jsou, jak vyplývá i z předchozí otázky, výrazně zaměřeni na výši odměny, proto si 51,3 % respondentů vybralo benefit v podobě 13. platu. Dalších 22,4 % by zvolilo prodloužení dovolené. Podstatné skupiny zaměstnanců by volily vyšší příspěvek zaměstnavatele na stravování a home office. Věková skupina do 25 let si vybrala stravenky s vyšším příspěvkem, u této skupiny není takový zájem o 13. plat jako u ostatních.

Graf 4-9 Preference zaměstnanců podle věku



Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Doporučení

Společnost patří mezi společnosti s nejvyšším počtem poskytovaných benefitů na českém trhu. Z dotazníku však vyplynulo, že zaměstnanci vnímají benefity jako samozřejmost, motivačně na ně působí především výše platu a přátelská atmosféra na pracovišti. Nejčastější požadavky na změny v doposud poskytovaných benefitech se týkaly především zvýšení příspěvku na již poskytované benefity nebo změny formy příspěvku na penzijní spoření, který je možné uplatnit pouze prostřednictvím bodů Cafeteria. Využívané stravenky mají neměnnou hodnotu už několik let, proto by podle průzkumu preferencí zaměstnanců bylo vhodné zvýšit hodnotu tohoto benefitu na daňově nejvýhodnější stravenky v hodnotě 131 Kč.

Ve společnosti by bylo užitečné vysvětlit zaměstnancům daňovou úsporu z poskytovaných benefitů, někteří respondenti se vyjadřovali pro zrušení benefitů a zvýšení mzdy. Taková změna ale není výhodná ani pro jednu stranu. Dříve společnost více využívala motivační ocenění zaměstnanců prostřednictvím Flexipassů, poukazy nahradily soutěže o benefitní body. Někteří zaměstnanci lépe vnímají fyzické poukazy než elektronické, a to i v případě celkové nižší hodnoty. Pro podporu dobrých vztahů na pracovišti už dobře fungují firemní večírky nebo speciální dny s rodinou.

I přes upřednostňování výše mzdy před benefity je pro společnost výhodné poskytnout příspěvek na penzijní spoření. Část respondentů se přímo dotazovala na tento příspěvek, z čehož vyplývá, že o spoření je zájem. Zaměstnanci obvykle nevědí o možnosti čerpání příspěvku nebo upřednostní rychlejší příjem z bodů Cafeterie.

Benefity jsou neměnné už několik let, bylo by vhodné zvýšit příspěvky na doposud poskytované benefity a v případě rozšiřování portfolia poskytovaných benefitů zařadit příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění.

4.6 Trendy v poskytování benefitů

Nabídka benefitů jako motivačního nástroje se každý rok rozšiřuje – až 15 % zaměstnavatelů vynakládá finanční prostředky na větší počet benefitů než v předchozích letech a dalších 15 % bude v následujících letech vynakládat vyšší absolutní částku na jejich firemní systém. Některé benefity zaměstnanci využívají často, takže se z nich stává určitý standard. Žádanou novinkou z pohledu zaměstnanců se může stát převedení stravenek do peněžní podoby, nabídka příspěvků na mimopracovní aktivity, teambuilding apod. Zaměstnavatelé se zrušením karenční doby stále častěji zavádějí sick days, protože je pro ně výhodnější proplatit zaměstnanci několik dnů nemoci (bez nutnosti potvrzení od lékaře), než aby nastoupil na nemocenskou, která obvykle trvá déle.

- **Stravenky v peněžní formě.** Změna by spočívala v zavedení stravovacího paušálu, tedy neúčelného příjmu osvobozeného od daně. Zaměstnanci by jistě změnu uvítali, jelikož by obdrželi více peněžních prostředků, které by mohli využít podle svého vlastního uvážení. Zaměstnavatelé by zase ušetřili na nákladech spojených s administrativní stránkou při distribuci stravenek. Restauratéri by mohli být změně také nakloněni, a to z důvodu marží, které platí společností poskytujících stravenky. Ty se pohybují okolo 5 % z hodnoty stravenky. Někteří sice mají obavy z poklesu tržeb vlivem snížení počtu pravidelných zákazníků, většina ale věří, že by se počet lidí využívajících stravovacích zařízení nesnížil. Společnosti jsou ve většině případů řízeny zahraničními majiteli a zisky se v drtivé většině odvádějí do zahraničí. Firmy poskytující stravenky by přišly o výnosy z nevyužitých stravenek a z provizí, které dostávají při jejich uplatnění. Někteří restauratéri si z toho důvodu zavedli přírážku při placení stravenkami. Z širšího pohledu hovoří pro poskytování stravenek v nezměněné podobě fakt, že uživatelé tohoto benefitu chodí do restaurací až třikrát častěji. Pro zaměstnavatele je to žádoucí jev, jelikož přispívá k pravidelné stravě svých zaměstnanců, a tudíž i k jejich lepšímu zdravotnímu stavu. Stravování zaměstnanců

také přispívá k produktivitě jejich práce. Odbory jsou proti změně do peněžité formy, zaměstnanci by prý nevyužívali peněžní prostředky účelně na stravování. Pro restaurační zařízení představuje příjem ze stravenek přes 30 % z celkového příjmu v době oběda. Mezi zaměstnanci jsou skupiny lidí, kteří uvádějí, že by na obědy nechodili vůbec nebo alespoň ne tak pravidelně, pokud by nedostávali stravenky v současné podobě (až 60 %). Stravovali by se tedy levněji, ale méně kvalitně. Restauratéri by tak mohli přijít o značnou část pravidelných zákazníků.

- **Zkrácená pracovní doba.** Podle několika průzkumů zaměstnanci využívají z osmihodinové pracovní doby jen její část: některé extrémní výsledky pozorování uvádějí, že 45 % pracovní doby zaměstnanci vůbec nevyužívají pro práci. Výsledky se liší především s ohledem na pracovní zaměření. Největší míra prokrastinace se projevovala u kancelářských povolání. Tam do průběhu pracovní činnosti často vstupují neúčelné porady, návštěvy kuchyněk a jiných společných prostor. Snížení pracovní doby ale není možné ve všech odvětvích. Při realizaci je potřeba moudře rozhodnout, které činnosti jsou nahraditelné strojem. V České republice už existuje několik společností, které využívají sedmihodinovou pracovní dobu. Získaly tím velkou konkurenční výhodu na trhu práce. V mimořádných případech jsou využíváni brigádníci. Výhodou jejich zařazení do pracovního procesu je především operativní přístup a levnější pracovní síla.
- **Neomezená dovolená.** Zaměstnanci si mohou sami zvolit, kdy budou pracovat. Benefit je založen na vysoké důvěře manažerů společnosti ve své podřízené. Zaměstnanci si mohou zkrátit pracovní týden jen na čtyři dny v týdnu, nebo pracovat celý rok a potom dva měsíce cestovat. Při testování tohoto benefitu některé společnosti vyzorovaly, že někteří zaměstnanci čerpali paradoxně dokonce méně dovolené než obvykle. Výzkumníci se domnívají, že u benefit u zaměstnanců vzbuzoval obavu o ztrátu zaměstnání, protože by na ně mohlo být nahlíženo jako na zaměstnance, kteří nechtějí pracovat nebo nemají dostatečnou pracovní náplň a jsou přebyteční. Tento benefit nelze aplikovat ve všech profesích a na všech pozicích. Bude fungovat především v odvětvích, v nichž není

zaměstnanec závislý na časové posloupnosti pracovních činností. Mezi pozice vhodné pro tento benefit patří především administrativní pracovníci, zaměstnanci v informačních technologiích nebo například vysoce postavení manažeři.

- **Benefity zaměřené na volnočasové aktivity a výlety** jsou v současnosti velmi vítané. Zaměstnavatelé mohou na ně poskytnout příspěvek až ve výši 20 000 Kč, daňová uznatelnost je podmíněna uhrazením konkrétního zájezdu, tedy nikoli poskytnutím hotovosti na rekreaci. V současné době se chystá projednávání příspěvku na výlety v tuzemsku. V rámci podpory cestovního ruchu by daňové náklady mohly být uznatelné až do výše 65 % z ceny ubytování, nejvýše do absolutní částky 14 500 Kč. Příspěvek by také obsahoval podmínky pro uznání daňového výdaje – uznatelný by byl pouze za předpokladu, že by ubytování trvalo alespoň dvě noci.
- **Teambuilding.** Budování kolektivu je obvykle finančně náročnějším benefitem. Probíhá často formou výletu, sportovního turnaje nebo jako firemní večírek. Vychází především z teorie lepšího výkonu u zaměstnanců, kteří jsou spolu i v mimopracovním prostředí. Vznikají tak utuženější společenské vztahy, protože u tohoto benefitu jde o aktivity, které vyžadují spolupráci.
- **Rozšíření daňové výhody na investiční produkty.** Daňově zvýhodněné příspěvky na penzi existují doposud pouze na penzijní spoření, ovšem ministerstvo financí by je rádo rozšířilo o daňové výhody i na investiční produkty. Lidé se dožívají stále vyššího věku, ale málo z nich spoří na důchod. Proto ministerstvo podporuje rozšíření na investiční produkty sloužící k zajištění majetku na stáří. Ministerstvo zpracovalo konkrétní návrh s názvem *Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s rozvojem kapitálového trhu*. Pokud získá podporu vlády, mohl by vstoupit v platnost od roku 2022. Nově by se také upravil limit pro daňové zvýhodnění, a to ze současných 24 000 Kč na penzijní spoření a dalších 24 000 Kč na životní pojištění na 48 000 Kč dohromady. Každý člověk by se mohl rozhodnout, na který produkt by

jej využil. Zřejmě by byl výhodnější pro lidi, kteří nevyužívají životní pojištění, ale na penzijní spoření přispívají vyšší částkou.

5 Závěr

Bakalářská práce splnila účel a byly zjištěny některé nedostatky v nastaveném systému odměňování zaměstnaneckými benefity ve společnosti. Byly navrženy opatření pro finanční úsporu a nižší daňovou zátěž na straně zaměstnanců i zaměstnavatele. Benefity byly podrobně popsány, analyzovány z povahy daňové výhodnosti a bylo naznačeno účtování a financování zaměstnaneckých výhod.

Benefity jsou důležitou součástí odměňování, často jsou lépe motivující než samotná odměna, a to především pro nové zaměstnance. Zaměstnanci určité benefity vnímají jako určitý standard (telefon, týden dovolené navíc). Ukazuje se, že pro jakoukoli firmu je důležité správně nastavit motivační systém podle preferencí zaměstnanců, i když ho zpočátku není snadné odhalit. I z toho důvodu u nás existuje velké množství společností, které se zabývají výzkumem potřeb zaměstnanců.

Při výběru benefitů je pro zaměstnance i zaměstnavatele jedním z rozhodujících faktorů daňová uznatelnost financí vynaložených na obstarání benefitů. Nejvýhodnější benefity jsou takové, které jsou na straně zaměstnavatele zaúčtovány do daňově uznatelných nákladů a na straně zaměstnance nejsou zahrnuty do základu pro výpočet daně, sociálního a zdravotního pojištění. To ovšem není jediné důležité hledisko. Především u mladších zaměstnanců můžeme vyzorovat, že raději upřednostní okamžitou výhodu před čekáním na její vyšší hodnotu někdy v budoucnosti. Benefity také nepředstavují nutně vždy finanční výhodu, zaměstnanci třeba rádi využívají home office.

Mezi daňově nejvýhodnější benefity bezesporu patří stravenky, které jsou do aktuálního limitu podle průměrné ceny hlavního jídla daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a nepeněžním příjmem pro zaměstnance. Dalším výhodným benefitem je příspěvek zaměstnavatele na penzijní spoření nebo životní pojištění do výše 50 000 Kč ročně. Mezi nejvyužívanější benefity patří také úhrada nákladů na osobní rozvoj související s povoláním a podpora přechodného bydlení do výše 3 500 Kč měsíčně. Zbylé benefity mohou být výhodné jen pro jednu ze stran. Zaměstnavatel např. zaúčtuje výdaje do daňových nákladů, ale zaměstnanci se zvýší základ pro daň a odvody sociálního a zdravotního pojištění (například příspěvek na vzdělávací kurz související s pracovní náplní zaměstnance). A naopak. Zaměstnanecká výhoda může být

osvobozena od daně z příjmu fyzických osob u zaměstnance, ale u zaměstnavatele vzniká nedaňový náklad (např. proplacený kurz nesouvisející z náplní práce).

Benefity jsou stále modernějším prostředkem motivace, proto společnosti musí sledovat trendy v jejich poskytování a přizpůsobovat tomu nabídku. Neměnné benefity přestávají fungovat motivačně, zaměstnanci je vnímají jako standard. Benefity mají pro zaměstnavatele nezastupitelnou úlohu v tom, že jejich atraktivitou či šíří nabídky se mohou odlišit od svých konkurentů na trhu práce. Uchazeči na ně stále častěji slyší a rozhodují se pro zaměstnavatele, kteří jim v této oblasti mají co nabídnout. A jaké jsou trendy v poskytování benefitů? Volnočasové aktivity, pružná pracovní doba nebo příspěvky na penzijní produkty spojené se zajištěním klidného stáří.

Společnost XYZ a. s. se řadí mezi špičku v poskytování zaměstnaneckých benefitů. Ty však zůstávají už dlouhou dobu neměnné, čímž se jejich motivační efekt vytrácí. Podle dotazníkového šetření by zaměstnanci uvítali zvýšení příspěvků na dosud poskytované benefity, konkrétně na MultiSport kartu, u které musejí hradit 600 Kč měsíčně na rozdíl od jiných společností, kde činí příspěvek pouze 300 Kč. Stravenky jsou také neměnné už řadu let, proto navrhuji zvýšit hodnotu stravenky na daňově výhodnějších 131 Kč. Dalším opatřením by mohlo být využívání home office ve větší míře. V době karantény kvůli pandemii koronaviru se ukázalo jako nezbytné vykonávat práci z domova, přičemž podle prodejních výsledků firmy nemělo přesunutí práce domů žádný vliv na výši její produktivity.

Nejvýznamnější slabinu má zkoumaný systém benefitů v tom, že nevyužívá daňově výhodného příspěvku na penzijní a životní pojištění do celkové výše 50 000 Kč ročně. Mohlo by to představovat úsporu 34 % z částky hrazené zaměstnavatelem. Při příspěvku 1 000 Kč měsíčně je to úspora v celkové výši 4 080 Kč ročně za každého zaměstnance. Přitom u pracovníka příspěvek nepodléhá odvodům, jeho reálný příjem je tedy také vyšší. Společnost zaměstnává téměř 5 000 lidí, využívání tohoto příspěvku ve výši 1 000 Kč měsíčně představuje úsporu až 20 milionů korun ročně.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní* 2019. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019, 632 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění.*, 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-261-8.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2018.* 15. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 580 s. ISBN 978-80-7552-923-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

PELECH, Petr, Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019.* 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-191-8.

Elektronické dokumenty a ostatní

INFOPODPORA.ODBORY.INFO. *Benefity 2019* [online]. [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzum_benefity_FINAL.pdf.

STRAVENKOVÁREVOLUCE.CZ. *Stravenková revoluce* [online]. [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.stravenkovarevoluce.cz/post/jak-se-v%C3%A1s-dotkne-stravenkov%C3%BD-pau%C5%A1%C3%A1l>.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* [online]. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015 [cit. 2020-03-29]. ISBN 978-80-247-5515-1.

PENÍZE.CZ. *Nová podpora spoření. Stát chce vylepšit penzijko i investice* [online]. [cit. 2020-04-19]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/doplňkove-penzijni-sporeni/412833-nova-podpora-sporeni-stat-chce-vylepsit-penzijko-i-investice>.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>.

Vyhláška č. 500/2002 Sb., vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-500>.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti., § 108 In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. In: Zákony pro lidi.cz [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563>.

Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů. In: Zákony pro lidi.cz [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: Zákony pro lidi.cz [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: Zákony pro lidi.cz [online]. [cit. 19. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

Seznam zkratek

BÚ	Bankovní účet
ČÚS	České účetní standardy
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
FKSP	Fond kultury a sociálních potřeb
HPP	Hlavní pracovní poměr
OZ	Občanský zákoník
ÚP	Úřad práce
ZDP	Zákon o daních z příjmu

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 13. 5. 2020

Miroslav Chudoba

.....
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Seznam příloh

Příloha 1 Rozvaha FKSP

Příloha 2 Účetní osnova

Příloha 3 Dotazník

Příloha 1 Rozvaha FKSP

Příloha 2 Účetní osnova

Příloha 3 Dotazník

